

NAFTA, manufactura y trabajo	Titulo
de la Garza Toledo, Enrique - Autor/a	Autor(es)
Nafta y Mercosur: Procesos de apertura económica y trabajo	En:
Buenos Aires	Lugar
CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales	Editorial/Editor
2003	Fecha
	Colección
ACLAN, Acuerdo de Cooperacion Laboral para America del Norte; NAFTA; Tratado de Libre Comercio, TLC; Desempleo; Sindicalismo; Política Laboral; Política de Empleo; Industria; Trabajo; Acuerdos Economicos; Acuerdos Laborales; Maquiladoras; Toyotismo Precario; Estados Unidos ; Mexico;	Temas
Capítulo de Libro	Tipo de documento
http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101108021640/4garza.pdf	URL
Reconocimiento-No comercial-Sin obras derivadas 2.0 Genérica http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.0/deed.es	Licencia

Segui buscando en la Red de Bibliotecas Virtuales de CLACSO

<http://biblioteca.clacso.edu.ar>

Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Conselho Latino-americano de Ciências Sociais (CLACSO)

Latin American Council of Social Sciences (CLACSO)

www.clacso.edu.ar



Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales
Conselho Latino-americano de Ciências Sociais
Latin American Council of Social Sciences



NAFTA, manufactura y trabajo

Enrique de la Garza Toledo*

En junio de 1990 los presidentes de México y de EE.UU. se pronunciaron por firmar un Tratado de Libre Comercio. En ese año el gobierno mexicano solicitó formalmente al de EE.UU. comenzar negociaciones, y éste comunicó a su Congreso la intención de iniciar las acciones pertinentes. En 1991 el Congreso Norteamericano aprobó el *fast track* para las negociaciones y se iniciaron los tratos formales entre los tres países (Vega, 1991). En agosto de 1992 concluyeron dichos acuerdos. En febrero de 1993 empezaron las discusiones trinacionales acerca de los llamados acuerdos paralelos al NAFTA, el laboral y el ecológico. A fines de 1993 los congresos de los tres países ya habían aprobado el NAFTA y éste inició su operación el 1 de enero de 1994 (Arroyo, 1993).

El NAFTA es un tratado de libre comercio y no tiene otras implicaciones jurídicas para los tres países firmantes, tales como moneda única, unificación migratoria, libre movilidad de las personas o fondos compensatorios. Excepción a lo anterior ha sido la firma de acuerdos paralelos laborales y ecológicos que analizaremos más adelante (Blanco, 1994).

El NAFTA elimina barreras arancelarias al libre comercio de bienes, servicios y capitales entre México, EE.UU. y Canadá con las siguientes salvedades: establece reglas de origen en varios niveles para gozar de la desgravación arancelaria, la mayoría de los bienes se han desgravado inmediatamente desde el inicio

* Profesor del Doctorado en Estudios Sociales de la UAM-I, Visiting Scholar del Center for Latin American Studies de la UC-Berkeley

del NAFTA, y una minoría se desgravará en períodos que en general van de cinco a diez o quince años. También hay reglas especiales para textiles, automóviles, energía y petroquímica básica, agricultura, servicios de transporte terrestre, de telecomunicaciones y financieros. En cuanto a la inversión, por el NAFTA se otorga trato nacional y de nación más favorecida a los capitales de los países firmantes, se eliminan requisitos de exportación o de contenido nacional al capital de los tres países, y se abren las compras de los sectores públicos a la inversión extranjera de los países dentro del NAFTA. Finalmente, hay reglas especiales acerca de la propiedad intelectual (Kessel, 1994 y Holter, 1993).

El acuerdo laboral paralelo al NAFTA, Acuerdo de Cooperación Laboral para América del Norte (ACLAN), está contemplado para vigilar la aplicación efectiva de las leyes laborales en los tres países. El ACLAN se firmó también con los objetivos de intercambio de información, publicación, estadísticas, investigación y el compromiso de que cada país promueva mejores condiciones de trabajo y niveles de vida, así como once principios laborales para proteger, mejorar y hacer valer los derechos de los trabajadores que posteriormente se analizarán (Commission for Labor Cooperation, 1996 y Fernández, 1993).

Los actores frente a la firma del NAFTA

Desde que se anunció la posible firma de un Tratado de Libre Comercio en América del Norte, se inició un debate que involucró principalmente a gobiernos, asociaciones de empresarios, sindicatos, partidos políticos y ONGs en los tres países. En México las organizaciones empresariales apoyaron la firma del tratado. En 1990 el gobierno mexicano invitó formalmente al CCE, organismo cúpula de los empresarios mexicanos, a participar en las futuras negociaciones del NAFTA. En particular, fue importante la presencia de la Coordinadora Empresarial de Comercio Exterior (COESE), organismo de consulta y asesoría del CCE. Sin embargo, al decir de algunos analistas, la participación, que empezó siendo plural y horizontal, tendió a favorecer sobre todo a las grandes corporaciones (Puga, 1993).

El problema de la representatividad de los intereses empresariales se reflejó en encuestas como las llevadas a cabo por Puga (1993) dirigida hacia las gerencias de empresas, que mostraban que en 1989 el 49% de los empresarios encuestados consideraba que la apertura comercial iniciada con la entrada de México al GATT en 1986 era favorable, en tanto que el resto pensaba que había sido negativa. En 1990 el 80% opinaba que en México las empresas no estaban en condiciones de competir frente a los productos extranjeros. Sin embargo, la mayoría se mostró favorable a la apertura. Hacia 1992, año de inicio formal de negociaciones del NAFTA, sólo el 5% de los encuestados la consideró excelente, aunque la mayoría la calificó entre buena y regular. Una vez firmado el NAFTA, en 1994,

sólo el 5% de los empresarios lo consideraron el principal logro del gobierno que terminaba en ese año. Las opiniones se dividían casi por igual entre los que pensaban que los puntos de vista de los empresarios habían sido tomados en cuenta y los que no; la mayoría consideró que la información acerca del Tratado era insuficiente; el 42% opinó que debieran ponerse reglas de origen a entre el 31% y el 60% de los productos y que las empresas no estaban en condiciones de competir (97,3% de los entrevistados), pero que la presión del mercado las obligaría a ser más eficientes. Finalmente, en la pregunta referida a ventajas comparativas de las empresas mexicanas, se puso en primer lugar a los bajos salarios y los recursos naturales.

En las negociaciones formales del NAFTA los empresarios participaron a través de la COESE y de la Asociación Nacional de Abogados de Empresas. Al efecto, las cámaras patronales elaboraron ciento catorce monografías sectoriales de diagnóstico y demandas.

Por su parte, los sindicatos mexicanos se presentaron divididos con respecto del NAFTA. La mayoría de ellos (82 % del total de sindicatos del país) representados en el Congreso del Trabajo (CT) apoyaron el NAFTA y participaron oficialmente como asesores en las negociaciones invitados por el gobierno mexicano (De la Garza, 1997b) a diferencia de la AFL-CIO en EE.UU. y el Congreso Canadiense del Trabajo, que difirieron del Congreso del Trabajo (CT) y en particular de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), principal confederación mexicana dentro del CT, en las Asambleas de la ORIT realizadas en esos años. Sin embargo, una parte del sindicalismo oficial, representado en ese momento por la Federación de Sindicatos de Bienes y Servicios (FESEBES) y el Sindicato Mexicano de Electricistas, aceptaba la firma del tratado pero ponía como condición el establecimiento de una Carta de Deberes y Derechos Laborales trinacional. El argumento principal de los sindicatos oficiales mexicanos a favor del tratado, representados por el Congreso del Trabajo, fue en el sentido de que el NAFTA atraería mayor inversión extranjera, que crearía empleos y elevaría los salarios al haber mayor demanda de trabajadores. En cambio, los opositores sindicales en EE.UU. y Canadá preveían pérdida de empleos en sus respectivos países al emigrar las empresas hacia México, atraídas por los salarios más bajos. Por su parte, sindicatos independientes, junto con un número elevado de ONGs que formaron la Red Mexicana Frente al Tratado de Libre Comercio (Red), se opusieron a la firma del tratado, aunque no fueron capaces de realizar grandes movilizaciones. Sin embargo, la Red hizo una labor efectiva de coordinación con sindicatos de EE.UU. y Canadá, con repercusiones en los medios de comunicación. En cuanto a la firma del ACLAN, la CTM se opuso, considerándolo una forma de injerencia internacional en asuntos nacionales. Los estándares laborales en México eran y son más bajos que en EE.UU. y Canadá, y la CTM probablemente temía la crítica externa al sindicalismo mexicano de no luchar de manera efectiva por la elevación de dichos estándares, o bien a la vigilancia internacional de

“ventajas laborales” para las empresas aceptadas por los sindicatos mexicanos que deprimieran dichos estándares como atracción de la inversión extranjera. La AFL-CIO, la red frente al tratado, la FESEBES y el Partido de la Revolución Democrática (PRD) coincidieron con este acuerdo, pero lo evaluaron como de “pocos dientes”, desde el momento en que reducía las sanciones a tres temáticas -normas de higiene y seguridad, trabajo infantil y salario mínimo-, quedando excluidas de sanciones las violaciones a la libertad sindical, la contratación colectiva y la huelga, los despidos injustificados y el funcionamiento de los tribunales, además de sólo aplicar sanciones en el caso de faltas sistemáticas, y no a la empresa sino al país, y por un proceso considerado por ellos como largo y tortuoso. La propuesta del acuerdo paralelo vino del gobierno de EE.UU. con la oposición inicial del mexicano, síntoma de que la polémica en EE.UU. fue más intensa y dividió a los partidos políticos y a los empresarios. Tal situación no se presentó con la misma fuerza en México (Moncayo y Trejo, 1993).

En las polémicas académicas y gubernamentales jugaron un papel importante los pronósticos a partir de modelos econométricos realizados por instituciones académicas prestigiosas como las que se muestran en el siguiente cuadro. Sin embargo, estos modelos, dependiendo de sus supuestos, llegaban a conclusiones no siempre convergentes acerca de las consecuencias del NAFTA para EE.UU. y México.

Cuadro 1

Pronósticos de algunos de los principales modelos econométricos elaborados antes de la firma del NAFTA (sus efectos hasta 1995)

	IIE	Almond	KMPG	Berkeley	Baylor	Michigan	Colmex
I	4.5	6.0	-1.1	0.0	1.8	-0.3	2.1
II	-6.0	-2.7	4.0	0.0	-1.8	-0.2	0.0
III	65.0	44.0	0.0	-234.0	n.d.	0.0	0.0
IV	687.0	-158	1464.0	273.0	n.d.	0.0	0.0
V	0.0	0.02	0.03	0.04	0.01	0.1	n.d.
VI	0.0	n.d.	0.0	2.27	n.d.	2.9	16.0

Fuente: Institute for International Economics (1991).

Notas: I. Balanza Comercial USA-México (billones de dólares). II. Balanza Comercial México-USA (billones de dólares). III. Incremento del empleo en USA (miles). IV. Incremento del empleo en México (miles). V. Incremento real del salario en USA en porcentaje. VI. Incremento real de los salarios en México en porcentaje. IIE: Institute for International Economics (1992). Almond: Clapper Almond, estudio para el U.S. Department of Labor (1992). KMPG: Peat Morwick, Economic Policy Group, Studio del U.S. Council of the Mexico-USA Business Comitee (1992). Berkeley: Raul Hinojoza y Sherman Robinson, Departamento de Agricultura y Fuentes Económicas, Universidad de Berkeley (1992). Baylor: Roy G. Boyd, Handamer School of Business, Baylor University (1992). Michigan: Sillarc Brown, Universidad de Michigan (1992). Colmex: Horacio E. Sobarzo, El Colegio de México (1992).

En síntesis, aunque en México hubo una intensa polémica pública respecto de la firma del Tratado de Libre Comercio, la influencia de los sindicatos y de los empresarios en cuanto a los contenidos del acuerdo fue escasa. Fueron principalmente los negociadores gubernamentales los que definieron con los de EE.UU. y Canadá dichos contenidos.

NAFTA y legislación laboral

En México la ley del trabajo no ha cambiado desde 1970, aunque hay un debate actual referido a su posible flexibilización, como veremos más adelante (De Buen, 1989). Previo a la firma del NAFTA, las legislaciones y los contratos laborales en los tres países de América del Norte mostraban diferencias importantes (Cavazos, 1993). En México la Constitución reconoce el derecho de asociación de trabajadores y de patrones, así como el de huelga. También en México la ley laboral, como en EE.UU., es de jurisdicción federal; en cambio en Canadá existen once sistemas legislativos referidos a lo laboral. En cuanto al registro de sindicatos, en México se requiere un mínimo de veinte trabajadores, pero no es condición tener a la mayoría de los empleados en una empresa. En Canadá sí es necesario que el sindicato cuente con la mayoría de los trabajadores en una empresa, y en EE.UU., si bien no es condición legal, ello resulta frecuente en la práctica. En Canadá y EE.UU. no existe el *close shop*, mientras que en México se establece frecuentemente al nivel de los Contratos Colectivos de Trabajo. En EE.UU. y Canadá las empresas están obligadas a contratar con un sindicato certificado, y en México no. En cuanto a los conflictos de trabajo, en Canadá en la mayoría de las provincias hay arbitraje obligatorio, y en EE.UU. y México no. La extensión de los contratos colectivos en EE.UU. y Canadá es por empresa; en México esto es lo frecuente, pero en algunas ramas pueden establecerse contratos en este nivel. En relación con las huelgas, en Canadá están prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo; en EE.UU. y México no, aunque en el primero los contratos pueden incluir cláusulas de 'no huelgas'. En Canadá el estallido de una huelga supone un recuento oficial, mientras que en EE.UU. y México no al nivel de la Ley. Durante las huelgas, en EE.UU. es posible el reemplazo de huelguistas, en Canadá sólo es posible el reemplazo de trabajadores temporales, y en México no es posible (ACLAN, 1996).

En relación con las condiciones de trabajo, la ley mexicana es más protectora de la estabilidad en el empleo, puesto que lo establece sin importar si hay contrato colectivo o individual, escrito o verbal. Así, la ley contempla la figura de despido injustificado que puede implicar la reinstalación del trabajador o su indemnización. En Canadá el empleador posee la libertad de despido de trabajadores no sindicalizados y sólo se establecen recursos de arbitraje al nivel de Contratos Colectivos, contemplándose salarios caídos o reinstalación. En EE.UU. se puede despedir sin aviso ni indemnización, excepto cuando lo contemple el Contrato Colectivo.

En cuanto a la jornada de trabajo, en Canadá es variable según la provincia, en EE.UU. no se establece un máximo, y en México sí, pero es de 48 hs a la semana. En Canadá no hay salario mínimo, y en México y EE.UU. sí.

Cuadro 2

Comparación entre las leyes laborales de México, EE.UU. y Canadá

Principios laborales	Canadá	EE.UU.	México
Fundamentos constitucionales	<ul style="list-style-type: none"> - La Constitución no contiene disposiciones expresas sobre los derechos o condiciones de trabajo. - Estos se encuentran en la Sección 2 (d) del Capítulo de Derechos y Libertades, y garantizan la libertad de asociación. La Suprema Corte ha resuelto que la garantía constitucional de libertad de asociación protege el derecho de los trabajadores a organizarse, pero ésta no comprende el derecho a la negociación colectiva o a la huelga. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Constitución no establece expresamente los derechos del trabajo o sobre las condiciones del mismo. - La Primera Enmienda protege la libertad de reunión, de expresión y el derecho de petición al gobierno para resarcir agravios. Las cortes han aplicado esta enmienda en algunos aspectos de la actividad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - La Constitución expresamente protege la libertad de asociación, el derecho a la organización de trabajadores y patrones, y el derecho de huelga. - La Constitución establece una serie de condiciones mínimas en las relaciones laborales: salarios mínimos, jornada de trabajo, jornada extraordinaria, trabajo de menores, reparto de utilidades, seguridad e higiene, etc.
Jurisdicción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - 11 distintos sistemas de legislación laboral: 1 federal, que a su vez se aplica a 2 territorios, y 10 provinciales. - Solamente el 10% de los trabajadores está sujeto a la jurisdicción federal. - Juntas Administrativas en el sector federal y en 9 provincias; una Oficina del Comisionado y Tribunales (Poder Judicial) en Québec. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sistema Nacional de Legislación Laboral (Wagner Act, Taft-Hartley Act y Landrum-Griffin Act) aplicado en todo el territorio nacional. - Una sola Junta Administrativa Nacional laboral (NLRB) autónoma y 33 Oficinas Regionales en todo el territorio. 	<ul style="list-style-type: none"> - La LFTes aplicada en los estados, en 22 ramas industriales y de servicios, y en actividades y empresas de jurisdicción federal - Tribunales Administrativos y autónomos y tripartitos en las competencias estatal y federal, JCA. - La STyPS con sede en el D.F., y delegaciones de la misma en los 31 estados. Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el país.
Libertad de asociación y protección del derecho a organizarse	<ul style="list-style-type: none"> - Estatutos federales y provinciales establecen como prácticas laborales discriminatorias aquellas que se opongan al derecho de asociación. - Protección de los trabajadores y el sindicato a través de la demanda de una práctica laboral discriminatoria ante las juntas laborales o el Comisionado. 	<ul style="list-style-type: none"> - El acta Wagner establece como prácticas laborales discriminatorias aquellas que se opongan al derecho de asociación. - Protección de los trabajadores y el sindicato a través de la demanda de una práctica laboral discriminatoria ante la Junta Nacional de las Relaciones Laborales (NRLB). 	<ul style="list-style-type: none"> - La Constitución prohíbe el despido del trabajador por ejercer el derecho de asociación. - La LFT establece que los trabajadores despedidos 30 días antes de la solicitud de registro de un sindicato y 30 días antes del otorgamiento de éste formarán parte del sindicato. Los trabajadores cuentan con la acción de despido injustificado, ya que la misma ley establece las causales para el despido justificado sin responsabilidad para el patrón.

Cuadro 2 - continuación

Principios laborales	Canadá	EE.UU.	México
Registro y certificación de los sindicatos	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de las provincias realizan la certificación basadas en las tarjetas de verificación firmadas, evidenciando el apoyo de la mayoría (Formula Rand). - Cuatro provincias requieren elecciones en la mayoría de los casos. Usualmente se realizan en un breve plazo. - El voto es secreto y supervisado por las Juntas laborales y los Comisionados. 	<ul style="list-style-type: none"> - La certificación normalmente requiere de una votación secreta. El proceso toma varias semanas antes de la elección. - Agresivas campañas en el periodo previo a la elección. - La votación es conducida por la Junta Nacional de Relaciones Laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los sindicatos pueden ser registrados por cualquier grupo de 20 o más trabajadores. - No se requiere de votación de mayoría certificada para la formación de un sindicato. - Una votación de mayoría es requerida cuando un segundo sindicato demanda la titularidad del contrato colectivo de trabajo ante la Junta de Conciliación y Arbitraje. - La votación se realiza de manera abierta, conducida por la Junta de Conciliación y Arbitraje.
Prerrogativas sindicales (cuotas de afiliados)	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de las provincias autoriza la deducción de cuotas al salario de los empleados sindicalizados. - Algunas provincias otorgan libertad al sindicato y al patrón para llegar a un acuerdo en materia de cuotas. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de los estados otorga libertad al sindicato y al patrón para llegar a un acuerdo en el pago de cuotas. - 21 Estados tienen "leyes del derecho al trabajo" (right to work) que prohíben al sindicato y al patrón cualquier acuerdo para la deducción de cuotas a los trabajadores no miembros del sindicato. 	<ul style="list-style-type: none"> - Los patrones están obligados a deducir cuotas del salario de los trabajadores sindicalizados. - El patrón y el sindicato pueden pactar en el Contrato Colectivo o el Contrato Ley una cláusula de exclusión que consiste en la contratación exclusiva de trabajadores miembros del sindicato.
Derecho a la contratación colectiva	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de contratar colectivamente con un sindicato debidamente certificado. El incumplimiento es considerado una práctica laboral discriminatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - Obligación de contratar colectivamente con un sindicato debidamente certificado. El incumplimiento es considerado una práctica laboral discriminatoria. 	<ul style="list-style-type: none"> - No existe la obligación a la contratación colectiva. El sindicato tiene el derecho de emplazar a huelga al patrón para obtener la celebración de un Contrato Colectivo.
Modificación, conciliación y arbitraje	<ul style="list-style-type: none"> - La mayoría de las provincias requiere la mediación y la conciliación como un prerequisite de huelga. - La mayoría de las jurisdicciones establecen como obligatorio el arbitraje en los conflictos suscitados en la realización de negociaciones en el primer Contrato Colectivo. 	<ul style="list-style-type: none"> - La mediación y la conciliación por parte del gobierno son a petición de las partes. - No existe arbitraje obligatorio por parte oficial en el sector privado. 	<ul style="list-style-type: none"> - Las autoridades intervienen como mediadores en la conciliación de los intereses de las partes a solicitud de éstas. - En los procedimientos la JCA debe procurar la conciliación de las partes hasta antes de la Resolución Definitiva.
Extensión y aplicación obligatoria de los Contratos Colectivos	<p>Excepto Québec, ninguna otra provincia o jurisdicción tiene permitido aplicar los contratos colectivos a otras partes que no sean las que lo celebraron.</p> <p>Québec tiene vigente un contrato para 29 ramas de actividad económica que se extiende por decreto a todas las empresas del sector ubicadas en esa provincia.</p>	<p>No se establece extensión obligatoria de los términos de un contrato colectivo. Sólo rige entre las partes.</p> <p>El resultado del convenio obedece a las fuerzas del mercado.</p> <p>Algunos contratos pueden servir de modelo a otras empresas.</p>	<p>Los contratos laborales establecen salarios y condiciones de trabajo, y son aplicables a todos los trabajadores y patrones en determinadas regiones geográficas y para una rama específica de actividad o de Industria.</p> <p>Las Comisiones Mixtas de los Contratos Laborales y las autoridades laborales vigilan el cumplimiento de estos contratos-ley.</p>

Cuadro 2 - continuación

Principios laborales	Canadá	EE.UU.	México
Reglas para la realización de las huelgas	<ul style="list-style-type: none"> - Están legalmente prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo. - Durante la vigencia de un Contrato Colectivo los conflictos deben ser sometidos a un arbitraje. 	<ul style="list-style-type: none"> - No están legalmente prohibidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo. - En la práctica la mayoría de las partes incorporan una cláusula de no- huelga a los Contratos Colectivos. - El arbitraje es generalmente practicado en caso de cualquier conflicto. 	<ul style="list-style-type: none"> - Están permitidas durante la vigencia de un Contrato Colectivo. Cualquier cláusula negando este derecho es anti-constitucional. - La Junta de Conciliación y Arbitraje puede calificar una huelga como inexistente si no cumple con los requisitos establecidos en la ley, y requerir a los trabajadores que regresen a su trabajo.
Votaciones para la huelga	<ul style="list-style-type: none"> - Debe ser votada antes del estallido por los miembros del sindicato. - Algunas provincias conceden al patrón la oportunidad de una votación sobre sus últimas propuestas antes o después de que estalle la huelga. 	<ul style="list-style-type: none"> - El voto por parte de los miembros del sindicato no es requerido por la ley sino una facultad que los sindicatos regulan en sus estatutos. - La mayoría de los sindicatos realiza una votación para el establecimiento de la huelga, y ésta a su vez está regulada en los estatutos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se requiere una votación por parte del sindicato a menos que sus estatutos internos lo establezcan. - Los patrones pueden solicitar un recuento ante la JCA para verificar que la mayoría de los trabajadores apoya la huelga. - El recuento se realiza de manera abierta.
Substitutos o reemplazos de los huelguistas	<ul style="list-style-type: none"> - Los reemplazos permanentes están prohibidos. - La mayoría de las provincias permite reemplazos temporales. - Québec y British Columbia no permiten reemplazos temporales. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se permiten los reemplazos permanentes de los trabajadores en las "huelgas económicas" (salario, jornada y condiciones de trabajo). - Los trabajadores en huelga con motivo de una práctica laboral discriminatoria no pueden ser permanentemente reemplazados. - Reemplazos temporales permitidos. 	<ul style="list-style-type: none"> - No se permite ningún tipo de reemplazo de los trabajadores. - Las instalaciones, equipo y materia prima de la empresa quedan bajo la responsabilidad del sindicato, que tiene la obligación de mantenerlos adecuadamente durante la huelga.

Fuente: ACLAN (1996).

En cuanto a contenidos de los Contratos Colectivos la diferencias más importante entre los de México con los de EE.UU. y Canadá consiste en que aspectos importantes de las prestaciones económicas, la seguridad social y los mecanismos de resolución de disputas en México se establecen a nivel de leyes federales, mientras que en cambio en los segundos aparecen como contenidos de los contratos (De la Garza, 1992).

Cuadro 3

Temas de contratos colectivos de trabajo complejos en México y EE.UU.

	México	EE.UU.
Reconocimiento y administración de la negociación		
Ámbito del contrato y duración	X + LFT*	X
Duración del contrato	X	X
Exclusividad en la contratación	X	X
Procedimiento para las disputas y demandas	LFT	X
Procedimiento de arbitraje y mediación	LFT	X
Huelgas y Lockouts	LFT	X
Funciones, derechos y responsabilidades en general		
Cláusulas de derecho de la dirección	Poco frecuente	X
Recorte de personal	X	X
Subcontratistas	X	X
Actividades sindicales en los lugares de trabajo	X	X
Cooperación sindicato–dirección	Poco frecuente	X
Regulación del cambio tecnológico	Poco frecuente	Poco frecuente
Operaciones de la planta		
Normas laborales en el lugar de trabajo	X	X
Periodos de descanso durante la jornada	X	X
Higiene y seguridad	X	X
Comités obreros de planta	-	X
Duración de la jornada	X	X
Forma de pago y premios	X	X
Movilidad interna	X	X
Cargos de trabajo	X	X
Disciplina y sanciones	X	X
Sistema de remuneraciones		
Tabuladores salariales	X	X
Incentivos y bonos	X	X
Estándares de producción y tiempos	-	X
Clasificación de los puestos	X	X
Reajuste salarial durante la vigencia del contrato (por ej.: por elevación costo de la vida)	-	X
Prestaciones		
Vacaciones y días festivos	X	X
Seguro de enfermedad	IMSS, ISSTE	X
Ayuda por funeral	X	X
Servicio militar	-	X
Planes de salud y seguridad	IMSS	X
Pensiones	IMSS	X
Bonos de consumo	X	X
Reporte de utilidades	LFT	X
Capacitación	X	X
Promoción	X	X
Derechos de antigüedad	X	X
Horas extras	X	X
Seguro suplementario por desempleo	-	X
Garantía de seguridad en el puesto de trabajo	X	X

*Ver siglas al final del texto.

Fuente: elaboración propia a partir de Thomas Kochan y H. C. Katz (1985); *International Handbook of Industrial Legislation* (1975); Enrique de la Garza (1990).

Las leyes laborales en México hasta ahora no han sido modificadas. Sin embargo, desde 1988 se inició un debate que no termina aún acerca de la necesidad de flexibilizar la ley laboral, y que se ha intensificado después de la entrada en vigor del NAFTA. Las primeras propuestas de modificación provinieron de las organizaciones empresariales CONCANACO (empresarios del comercio) y COPARMEX (sindicato patronal). El punto central era la flexibilidad del trabajo, justificado por el nuevo contexto de globalización del mercado y la producción, la modernización de los procesos productivos, la necesidad de proporcionar mayor confianza a los inversionistas y sobre todo de elevar la productividad y la calidad (Bensunsan, 1995 y De Buen, 1989).

Aquellas propuestas iniciales comprendían los tres aspectos clásicos de la flexibilidad del trabajo, además de limitaciones a los conflictos obrero-patronales.

En cuanto a flexibilidad numérica, se proponía revisar el concepto de indemnización por despido, simplificar el retiro del trabajador y el concepto de salario caído, así como replantar el proceso de rescisión del contrato. En la funcional se planteaba flexibilizar la jornada de trabajo, establecer la polivalencia y comisiones de productividad. En la salarial, replantear el concepto de salario remunerador y poner el salario en función de la productividad y de las condiciones económicas de cada empresa, reformular la idea de prestación económica y ponerla en función de las capacidades de cada empresa, así como implantar el salario por hora.

En cuanto a los conflictos obrero-patronales, se pedía prohibir las huelgas por solidaridad, establecer la responsabilidad de los sindicatos si las huelgas eran declaradas inexistentes, y mayores restricciones a las huelgas en los servicios públicos.

En 1989 la diputación obrera del Partido Revolucionario Institucional (PRI) logró que el Congreso de la Unión hiciera una consulta popular acerca de las posibles modificaciones a la Ley Federal del Trabajo. La Secretaría del Trabajo formó una comisión tripartita para la elaboración de un proyecto de modificación, pero ésta no llegó a emitir ningún resultado público. Desde ese año a la fecha, periódicamente los empresarios han reclamado una nueva Ley del Trabajo y los sindicatos se han dividido entre los que se oponen a toda modificación y los que aceptan modificaciones que no afecten derechos adquiridos, sobre todo los que hablan de la necesidad de un nuevo capítulo acerca de modernización y productividad (Sindicato de Telefonistas de la República Mexicana, Frente Auténtico del Trabajo).

Una propuesta sistemática empresarial está contenida en el documento de lineamientos de política económica que contiene un apartado laboral que las organizaciones empresariales COPARMEX, CONCANACO y CANACINTRA, empresarios de la industria, presentaron en 1994 al candidato triunfante del PRI a la presidencia de la república, Ernesto Zedillo. En este documento se justifica el cambio en la legislación del trabajo en aras de lograr una mayor competitividad.

Los puntos principales de modificación según los empresarios serían: movilidad funcional y geográfica con multi-habilidades; contratos temporales, por hora o jornada reducida; racionalizar causales de rescisión de contratos; limitaciones en cuanto a responsabilidades en juicios laborales por el pago de salarios caídos; pago por hora; democratizar la huelga, esto es, previo al estallido acreditar la voluntad mayoritaria de los trabajadores con voto secreto, y lo mismo para la decisión de levantarla; desaparecer las juntas de conciliación y arbitraje; desaparecer los contratos ley; establecer contratos de capacitación sin que impliquen relación laboral; acabar con el escalafón ciego y cambiarlo a escalafón por capacidad; establecer prestaciones laborales y sindicales de acuerdo con las condiciones de cada empresa, lo que implica el cuestionamiento del funcionamiento de la seguridad social; eliminar la cláusula de exclusión por ingreso y separación; libertad de sindicalizarse; sindicalismo apolítico, esto es, acabar con la relación con los partidos.

En cuanto a proyectos de modificación de la ley laboral, las organizaciones empresariales no han presentado un solo frente. El CCE, la organización empresarial más amplia del país, ha apoyado de manera más decidida la política económica del gobierno, y en esta medida, en los períodos en los que el Estado no insistió en la reforma laboral, tampoco el CCE consideró que era indispensable. Una posición semejante adoptó la CONCAMIN. Las más insistentes han sido la CONCANACO y la COPARMEX. Desde el inicio de su campaña por la presidencia (1988) Salinas de Gortari prometió una nueva ley laboral, pero terminó su período y no lo logró, declarando al final de éste que dos grandes reformas estaban pendientes: la laboral y la de seguridad social. En 1989 la CTM no tuvo una posición completamente opuesta a la reforma, pero cuando se conoció la propuesta de la COPARMEX-CONCANACO, que en parte era anti-corporativa, cambió radicalmente, y posteriormente al inicio del gobierno de Fox ya no ha rechazado las modificaciones. Entre mayo de 1990 y mayo de 1992 el Estado ya no insistió en la reforma. Los empresarios, por el contrario, siguieron declarando la necesidad de cambiarla, y la CTM siguió oponiéndose. De mayo de 1992 a noviembre de 1993 se estableció una especie de tregua entre la CTM y los empresarios para no entorpecer la negociación del NAFTA. A partir de ahí los empresarios han insistido en la reforma. La CTM inicialmente se opuso y posteriormente entró en negociaciones para modificarla con el Estado, declarado esta necesidad (De la Garza y Bouzas, 1998).

En 1995 la polémica acerca del cambio en la Ley Federal del Trabajo fue reforzada por los planteamientos contenidos en el Plan Nacional de Desarrollo del gobierno zedillista en el sentido de la necesaria flexibilización de los mercados laborales. Sin embargo, el impulso de modificación de la ley por parte de la Secretaría del Trabajo siguió hasta 1996 un camino gradualista, llamando a la CTM y a la COPARMEX a ponerse de acuerdo. La negociación se reinició con el mutuo reconocimiento de la necesidad de una cultura laboral.

En este contexto el Partido Acción Nacional (PAN) presentó su iniciativa de reforma de la legislación laboral. El proyecto del PAN, elaborado por el prestigioso abogado Néstor de Buen, tiene dos componentes novedosos principales: primero, considera a la flexibilidad el trabajo en aspectos muy diversos, lo que en esencia coincidiría con las propuestas de COPARMEX y CONCANACO; y segundo, la democratización de las organizaciones obreras, que se aleja de los planteamientos gubernamentales y de las cúpulas patronales y obreras.

En el aspecto de la flexibilidad el trabajo, el proyecto panista cambia principios básicos del derecho laboral que habían privado en México, al denunciar el carácter tutelar del Estado con respecto de la parte más débil en la relación laboral y sustituirlo por la función de guardián del equilibrio entre los factores de la producción. El otro cambio importante en los principios es la sustitución de la idea de justicia social por la promoción del empleo y la productividad. Por este camino, la flexibilidad del trabajo aparece en el proyecto de la ley en sus tres formas clásicas. La flexibilidad numérica, es decir, la capacidad de las empresas para emplear o desemplear de acuerdo con las necesidades de la producción. En este sentido se introducen las nociones de contrato de aprendizaje con su período de prueba; se flexibiliza la terminación de la relación laboral con la inclusión de una prima de antigüedad independientemente de la causa de la terminación que substituye a los veinte días por año más los tres meses de salario y a la anterior prima de antigüedad de doce días de salario por año; flexibiliza el trabajo discontinuo; y reglamenta el empleo de subcontratistas. En cuanto a la flexibilidad interna, se especifica que las condiciones de trabajo pueden cambiar hacia arriba o hacia abajo; además se amplía la capacidad de la empresa para mover a sus trabajadores entre puestos, geográficamente, y en lo que respecta a sus días y horarios de trabajo; en particular se flexibiliza la distribución del tiempo semanal del trabajo, que propone de cuarenta hs, a criterio del empleador según las necesidades de la producción; plantea la obligación por el obrero de laborar horas extras y en los días de descanso obligatorio si la producción lo requiere, aunque esta obligación no es para los días de descanso semanal; establece el privilegio de la capacidad sobre la antigüedad para ascender en el escalafón. En lo que respecta a la flexibilidad salarial -salario en función de productividad o calidad- no propone una sola forma de salario, como por ejemplo el salario por hora, sino que abre las posibilidades a múltiples formas de pago con mayor claridad que en la ley actual. En resumen, la principal característica de la flexibilidad que propone el proyecto panista es la unilateralidad patronal. Salvo en los dos casos que se mencionan enseguida, se trata de una flexibilidad que no implica un acuerdo de por medio con la parte obrera. Esos dos casos se refieren a cuando los cambios en la tecnología o en la organización del trabajo afecten el empleo. Hay muchos cambios tecnológicos o de organización que no suponen reducción de personal, y todos éstos quedan a discrecionalidad patronal. El otro aspecto sujeto a la bilateralidad es en cuanto a los programas de productividad y capacitación. En éstos se sigue el

actual modelo impulsado por la Secretaría del Trabajo de convenios de productividad, señalando que deben especificarse las metas y acciones de tales programas, los indicadores de productividad, el tipo de información a proporcionar a los trabajadores, el monto de los bonos y la capacitación.

La otra gran novedad del proyecto del PAN es en cuanto a la representatividad de las organizaciones obreras y su democratización. Este tema tiene a su vez dos aspectos centrales. La eliminación de la toma de nota ante la Secretaría del Trabajo en la constitución de organizaciones obreras, con la libertad para sindicalizarse o no de los trabajadores, eliminando las cláusulas de exclusión, posibilitando la existencia de contratos colectivos junto a contratos individuales y abriendo los canales para la sindicalización de los trabajadores de confianza; finalmente, eliminando la obligación de ratificar los convenios de trabajo ante las juntas de conciliación, que son sustituidas por Tribunales de lo Social dependientes del poder judicial. El otro aspecto importante de la democratización de las organizaciones obreras es la aparición de la categoría de Comité de Empresa como órgano diferente de los sindicatos y que el proyecto de hecho substituye como firmantes de convenios de trabajo, vigilantes de los mismos y por ser quienes declaran las huelgas. Los sindicatos quedan reducidos a una suerte de corrientes de libre afiliación que pueden participar con planillas en las elecciones de Comités de Empresa, pero no representan como tales a los trabajadores en las negociaciones colectivas. Es cierto que hay una excepción, puesto que el proyecto prevé la negociación articulada en paraguas, de la rama a la empresa, en el nivel de rama el sindicato mayoritario representaría a los trabajadores.

El proyecto retoma las experiencias europeas en cuanto a constitución de los Comités de Empresa, que representarían a todos los trabajadores que no fueran de confianza, formen o no parte de un sindicato. Estos comités serían la expresión de una democracia representativa a través de delegados, con fuerte participación de las bases en asambleas y una vigilancia muy estricta sobre los procesos electorales. Adicionalmente, el emplazamiento a huelga se democratiza al volver obligatoria la asamblea obrera como órgano decisorio; a la conciliación se le considera estrictamente voluntaria; el Comité de Empresa es quien emplaza y puede desistirse en cualquier momento; después de un mes de huelga cualquiera de las partes puede solicitar la calificación de la huelga; se establecen límites temporales para la misma en el caso de servicios a la comunidad; y se conserva el principio de que los huelguistas no pueden ser substituidos durante la huelga, ni que la minoría pueda seguir laborando.

El Partido de la Revolución Democrática (PRD) ha elaborado un anteproyecto de Ley del Trabajo. Este anteproyecto reconoce la necesidad de flexibilizar moderadamente las relaciones de trabajo e insiste en eliminar controles gubernamentales sobre el registro de sindicatos, la contratación colectiva y la huelga. En este año la Secretaría del Trabajo ha llamado a los sindicatos oficiales y a la nue-

va central salida del oficialismo, la Unión Nacional de Trabajadores (UNT), a negociar con las organizaciones patronales la posible modificación de la Ley del Trabajo. Sin embargo, los avances han sido escasos. Las posiciones actuales se dividen de la siguiente manera: el Congreso de la Trabajo y la UNT aceptan la modificación, siempre que no se vulneren derechos adquiridos; las organizaciones empresariales y el gobierno insisten en la flexibilización; el PAN y el PRD aceptan la modificación pero a partir de sus propios proyectos de ley; la Intersindical Primero de Mayo, que agrupa al sindicalismo independiente, se opone a las modificaciones; el Frente Sindical Mexicano, de reciente creación, encabezado por el Sindicato Mexicano de Electricistas, se opone.

Con el gobierno de Fox, la Secretaría del Trabajo formó una comisión para elaborar una propuesta de Ley Laboral. En esta Comisión, además del Congreso del Trabajo y de las organizaciones patronales, hay representantes de la Unión Nacional de Trabajadores.

En México no ha cambiado hasta la fecha la legislación laboral. Sin embargo, las presiones empresariales y gubernamentales para flexibilizarla han aumentado desde la firma del NAFTA. El argumento principal para dicha flexibilización se relaciona con la necesidad de ganar competitividad para exportar más y atraer inversión extranjera directa.

El Acuerdo Laboral Paralelo

Como señalamos en la introducción, el Acuerdo Laboral Paralelo (ACLAN) fue promovido por el gobierno norteamericano en 1993 (Smith, 1997) con la oposición de las grandes organizaciones sindicales de los tres países, aunque por razones diferentes: los sindicatos mexicanos por violar la soberanía del país, los de EE.UU. y Canadá por ser poco coercitivo con las empresas o países en los que se violasen normas laborales (Campbell, 1997) (Ranney, 1997). Por el ACLAN los gobiernos de los tres países se comprometen a promover los siguientes once principios, así como a mejorar las condiciones de trabajo y niveles de vida de los empleados: libertad de asociación y derecho de los trabajadores para asociarse; derecho a la negociación colectiva; derecho de huelga; prohibición del trabajo forzado; restricciones sobre el trabajo de menores; condiciones mínimas de trabajo; eliminación de la discriminación en el empleo; salario igual para trabajo igual de hombres y mujeres; prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales; indemnización en los casos de lesiones de trabajo o enfermedades ocupacionales; protección de los trabajadores migratorios.

Organizativamente, el ACLAN contempla la siguiente estructura: en la cabeza está la Comisión del Acuerdo Laboral Paralelo, conformada por los ministros de Trabajo de los tres países; sigue el Secretariado, con sede en Dallas, Texas, con un

director más quince puestos adicionales repartidos trinacionalmente. Las funciones del Secretariado son las de investigación, análisis, información. Se apoya en comités evaluadores de expertos y paneles arbitrales en los casos de demandas. Finalmente, el Acuerdo prevé la constitución de una Oficina Administrativa Nacional (OAN) por cada país, en la que se pueden depositar las denuncias relacionadas con el ACLAN. Aunque se puede demandar por violaciones en cualquiera de los once principios señalados, en tres situaciones es posible llegar a sanciones: cuando haya violaciones sistemáticas que afecten a la producción de bienes y servicios comerciales entre las partes en normas de seguridad e higiene, trabajo de menores y violación a las normas de salarios mínimos, todo esto según los estándares que se fijen en cada país. En los demás casos, la labor de la ACLAN es hacer estudios, seminarios y exhortaciones a las partes en los casos de demandas. En los tres temas de sanciones, el proceso se inicia en el Consejo de Ministros del Trabajo; si éste no llega a una solución se forma un panel de expertos que puede proponer un plan de solución de sesenta días; si este plan no es posible se pide un plan de acción a la parte demandada y puede imponerse una multa al país donde se produjo la violación (no a la empresa). Si el país se niega a pagar la multa, se puede llegar a la suspensión de los beneficios del NAFTAp por un máximo de 20 millones de dólares al año (Commission for Labor Cooperation, 1996 y Robinson, 1995). Hasta la fecha no ha habido ningún caso que haya pasado o iniciado el proceso de sanciones. Las demandas se han centrado en violaciones a la libertad de sindicalización (70% de los casos), en primer lugar en México y en segundo en EE.UU. Hay que observar el reducido número de demandas ejercidas, en su mayoría han implicado alianzas entre sindicatos independientes de México con la AFL-CIO de EE.UU., y las violaciones denunciadas han recaído en México o sobre mexicanos que trabajan en EE.UU. (Steinberg y Vicario, 1997). En general han resultado efectivas en la mayoría de los casos para proteger la libertad de sindicalización, pero no por la capacidad coercitiva del ACLAN sino por la aglutinación de campañas civiles, sobre todo al interior de EE.UU., que han repercutido en presiones sobre gobiernos y empresas (ACLAN, 1997b). Hasta ahora el ACLAN no ha influido en México desde el punto de vista de la legislación del trabajo, y mientras predomine la actual correlación de fuerzas políticas no es de esperarse que influya. Por ejemplo: en el contenido de un nuevo código del trabajo, los proyectos públicos del Partido Acción Nacional y de los sindicatos del Congreso del Trabajo no incorporan ninguna dimensión jurídica internacional relacionada con el ACLAN.

NAFTA, cadenas y reestructuración productiva

La estructura industrial en México desde antes del NAFTA ya era muy heterogénea, pero es probable que la distancia sociotécnica -tecnología, organización relaciones laborales y perfil de la fuerza de trabajo- entre los polos industriales haya aumentado con el tratado (De la Garza, 1993).

Entre 1988 y 1998 el porcentaje de establecimientos manufactureros grandes disminuyó, y sin embargo su importancia en la producción bruta total del sector aumentó; no así en el total de personal ocupado, que disminuyó. Es posible que haya sido en estos establecimientos que los efectos de la apertura y de la crisis de 1995 hayan llevado a realizar procesos de racionalización de la producción en mayor medida que los establecimientos de otros tamaños. Los establecimientos medianos disminuyeron entre 1988 y 1998 su presencia porcentual en el total, en el personal total ocupado y en la producción bruta total. En estos años los pequeños disminuyeron más su presencia en el total de establecimientos, en el personal total ocupado y en la producción bruta total. Los micro-establecimientos crecieron mucho en el total, así como en el personal ocupado; no así en la producción bruta total. Empiezan a notarse los primeros indicadores de polarización entre los establecimientos grandes y los pequeños y micro en menoscabo de la importancia de los medianos.

Cuadro 4
Porcentaje de establecimientos manufactureros por tamaño

	1988	1993	1998
Grandes	1,5	0,86	0,9
Medianos	1,9	1,2	1,1
Pequeños	9,7	6,2	5,4
Micros	86,9	91,7	92,6

Fuente: INEGI (1989, 1994, 1999) Censos Económicos.

Cuadro 5
*Porcentaje del personal total ocupado
según tamaño de establecimiento manufacturero*

	1988	1993	1998
Grandes	50,4	44,2	48,3
Medianos	18,7	15,4	14,1
Pequeños	19,8	20,4	16,8
Micros	14,1	20,4	20,8

Fuente: INEGI (1989, 1994, 1999) Censos Económicos.

Cuadro 6
*Porcentaje de la producción bruta total manufacturera
generada por tamaño de establecimiento*

	1988	1993	1998
Grandes	68,1	62,3	70,3
Medianos	14,2	14,3	13,3
Pequeños	13,3	14,1	11,5
Micros	4,4	9,2	4,9

Fuente: INEGI (1989, 1994, 1999) Censos Económicos.

En cuanto a las remuneraciones promedio por personal total ocupado, a precios de 1994, éstas disminuyeron en todos los tamaños de establecimientos entre 1988 y 1998, pero fue en los de menos tamaño en donde esta disminución fue más acentuada. El mínimo correspondió a 1995 y a partir de dicho año las remuneraciones reales aumentaron sin alcanzar los niveles de los dos primeros años mencionados.

Cuadro 7

***Remuneraciones totales por personal total ocupado en la manufactura
(base 1994)***

	1988	1993	1998
Total	34,2	23,2	18,5
Grandes	28,5	32,7	25,7
Medianos	31,2	25,8	19,3
Pequeños	38,5	19,7	14,9
Micros	10,3	5,6	4,5

Fuente: INEGI (1989, 1994, 1999) Censos Económicos.

Los activos fijos netos por personal ocupado aumentaron entre 1993 y 1998 en todos los estratos de tamaños de establecimientos. Otro tanto sucedió con la productividad laboral y el volumen físico de la producción manufacturera. En cambio, el índice de personal ocupado no llegó a alcanzar el nivel de 1993.

Cuadro 8

***Índices de volumen físico: producción manufacturera, personal ocupado
y productividad laboral (base 1993)***

	Volumen físico	Personal ocupado	Productividad
1993	100	100	100
1994			109,5
1995			113,5
1996	109,6	905	124,9
1997	120,5	94,7	131,2
1998	129,4	98,2	136,4
1999	128,4	98,8	139,9
2000	134,8	99,7	146,3

Fuente: anexo estadístico del I Informe de Gobierno de Vicente Fox (2001).

Cuadro 9

**Activos fijos netos por personal total ocupado en la manufactura
(base 1994)**

	1993	1998
Total	82,4	209,7
Grandes	192,7	272,6
Medianos	87,3	215,5
Pequeños	48,7	107,9
Micros	27,8	109,5

Fuente: INEGI (1989, 1994, 1999) Censos Económicos.

Es probable que el efecto del NAFTA en las empresas industriales en México haya sido muy desigual, desde el momento en que la exportación en este sector sigue siendo prerrogativa de un número muy limitado de empresas y que esta situación no ha cambiado ni siquiera después de la gran devaluación de 1995, a través de la cual los productos mexicanos se abarataron en el extranjero. La concentración de la exportación mexicana es por consorcio pero también por rama industrial. Desde 1996, cuando las exportaciones se dispararon, el 67,3% de lo exportado corre a cargo de tres sectores: industria automotriz y de autopartes, eléctrica y electrónica, y maquinaria y equipo especial. Setecientas firmas exportan el 80% del total y representan sólo el 2% de las empresas exportadoras. Había 27.924 empresas exportadoras en 1996 de un total en el país de 2.186.655 establecimientos de todo tipo y 266.033 manufactureros en 1993.

Cuadro 10

Saldo de la balanza comercial manufacturera (millones de dólares)

	Saldo
1991	-14.660
1993	-22.066
1994	-23.350
1995	-117
1996	-124
1997	-6.022
1998	-9.881
1999	-10.363
2000	-18.638

Fuente: Anexo estadístico del I Informe de Gobierno de Vicente Fox (2001).

Cuadro 11

***Porcentaje de materias primas importadas 1989-1992-1998
en la manufactura por tamaños de establecimientos***

Tamaño	Grande	Mediano	Pequeño
1998	39,55	26,12	14,07
1991	35,0	25,5	16,2
1988	32,7	23,0	11,8

Fuente: INEGI (1989, 1992, 1999) ENESTYC.

La balanza comercial manufacturera creció considerablemente hasta el estallido de la gran crisis de 1995, la gran devaluación deprimió las importaciones en 1995 y 1996, y a partir de 1997 el crecimiento del déficit de esta balanza se ha incrementado en forma importante. En especial, en los establecimientos grandes hubo un aumento de 35% a 39,5% en el porcentaje de materias primas importadas entre 1991 y 1998, y en los medianos y pequeños aumentó también, aunque menos que en los grandes.

Cuadro 12

***Porcentaje de ventas en el mercado interno de los establecimientos
manufactureros 1988-1991-1994-1998***

Tamaño	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
1998	80,24	69,54	81,08	93,38	99,17
1994	86,5	79,6	89,6	93,6	96,2
1991	83,4	78,4	89,6	93,7	99,2
1988	81,1	75,4	89,7	93,4	99,3

Fuente: INEGI (1989, 1992, 1995, 1999) ENESTYC.

En cuanto a las ventas realizadas en el mercado interno, entre 1988 y 1998 tuvieron un máximo en 1994, para los establecimientos grandes disminuyeron en nueve puntos porcentuales, los medianos en 8%, en cambio los pequeños y micros se mantuvieron en su alto nivel de 93% los primeros y 99% los segundos. Un nuevo aspecto de polarización está aquí presente: la gran empresa se dirige crecientemente al exterior, en tanto que las pequeñas y micro permanecen en el mercado interno.

La investigación realizada por la Universidad Autónoma Metropolitana en 1994, en los inicios del NAFTA, acerca de las características de la estructura industrial en México ("Modelos de Industrialización en México", UAM-I, 1998,

Premio Nacional de Investigación Laboral de la STyPS en 1997, n=500) en catorce zonas industriales del país (Encuesta MIM) .llegó a la conclusión acerca de la polarización del aparato industrial, medido por niveles de tecnología, forma de organización y gestión de la mano de obra, relaciones laborales, perfil de la fuerza de trabajo y articulaciones de las empresas hacia adelante y hacia atrás. Los resultados son semejantes a los de la Encuesta Nacional sobre Empleo, Tecnología y Capacitación (ENESTYC) realizada en 1992, 1994 y 1998 por la Secretaría del Trabajo con una muestra representativa para el sector manufacturero de 5 mil establecimientos a nivel nacional. Los resultados más relevantes se pueden resumir de la siguiente manera.

Nivel tecnológico en el proceso de producción

Los grandes tienen mayor nivel, pero solamente 9,2% (MIM) de éstos tienen la más alta tecnología a nivel internacional. Tampoco ha cambiado mucho la actitud de las empresas con respecto de la investigación y desarrollo: sus gastos en estos rubros se han mantenido en niveles irrisorios. Sorprenden también las cifras tan bajas dedicadas al pago de transferencia de tecnología, que pueden ser indicador de un uso ilegal y hechizo de ésta en la mayoría de las empresas. En cuanto a la maquinaria y equipo empleado, saltan a la vista las grandes diferencias en el uso de instrumentos para el control de calidad entre los establecimientos grandes y pequeños y micro. En los primeros la mayoría los utiliza; en los últimos, una pequeña minoría. Asimismo, el porcentaje en el valor de la maquinaria y equipo de los tornos de control numérico y de los robots es muy pequeño en todos los tamaños de establecimiento, aunque superior en los grandes.

Cuadro 13

Porcentaje del valor de la maquinaria moderna en operación en la manufactura 1992 y 1998

Tipo	1991	1994	1998
Equipo automático	25,7		23,9
MHCN	6,5		13,4
MHCNC	6,2		5,5
Robots	1,3	1,3	1,37

Fuente: INEGI (1992, 1995, 1999) ENESTYC.

Organización del trabajo

Los cambios en la organización del trabajo se han incrementado más a partir de 1993. Sin embargo, las formas más técnicas, como serían el Justo a Tiempo o el Control Estadístico del Proceso, tienen hasta la fecha una introducción muy limitada en todos los tamaños de establecimientos.

Cuadro 14

Porcentaje de establecimientos manufactureros que realizaron cambios en la organización del trabajo a partir de 1994 y 1997

	Justo a Tiempo		Control estadístico del proceso		Equipos de trabajo y círculos de calidad	
	1994	1997	1994	1997	1994	1997
Total	3,5	1,9	3,9	4,2	21,3	0,7
Grandes	7,0	5,1	10,7	5,1	30,4	7,9
Medianos	5,9	6,4	9,7	6,4	26,9	7,3
Pequeños	6,0	7,0	9,5	7,0	23,6	4,9
Micro	2,8	1,5	2,2	1,5	20,2	0,3

Fuente: INEGI (1995, 1999) ENESTYC.

En los establecimientos grandes hay mayor introducción de estas formas organizativas y estas disminuyen a medida que se reduce el tamaño del establecimiento. Es posible que la presencia alta de círculos de calidad y equipos de trabajo en establecimientos de tamaño pequeño y micro se deba a formas pretaylorianas de escasa división del trabajo más que a las nuevas concepciones gerenciales.

La introducción de nuevas formas de organización no lleva aparejado el mismo nivel de flexibilidad numérica directa ni a través de subcontratistas

En las empresas predomina el trabajador de planta con contrato por tiempo indeterminado, y el trabajo a tiempo parcial y por horas es despreciable. La explicación puede tener dos vertientes: una es el tradicional monopolio que los sindicatos oficiales han tenido sobre el mercado de trabajo y la demanda histórica atendida por éstos de obtener *definitividad*, pero tal vez la más importante sea por el lado de los empresarios, primero por los efectos negativos que puede tener sobre la productividad la inestabilidad laboral extrema, y segundo porque los trabajadores de base tampoco cuestan tanto como para pensar en substituirlos por eventuales o subcontratistas.

Cuadro 15

Porcentaje de trabajadores de planta, de tiempo parcial, por horas, subcontratados y por honorarios en establecimientos manufactureros en 1991 y 1999

		Total	Grandes	Medianos	Pequeños	Micros
De planta	1991	85,6	86,5	86,2	89,1	77,1
	1999	88,2	87,1	86,2	90,0	89,7
Tiempo parcial	1991	0,5	0,2	0,3	0,8	1,3
	1999	0,67	0,2	0,4	1,0	1,2
Por horas	1991	0,1	0,03	0,06	0,4	0,1
	1999	0,36	0,1	0,1	0,8	0,6
Subcontratados	1991	1,9	1,8	0,6	1,7	2,7
	1999	1,0	2,1	0,9	1,0	0,2
Honorarios	1999	0,75	0,2	0,3	1,0	1,8

Fuente: INEGI (1992, 1999) ENESTYC.

Formación de cadenas productivas

Las analizaremos en dos sentidos: cuando los establecimientos subcontratan o dan a maquilar parte de la transformación del producto con otras empresas, sea en sus propias instalaciones o en las de la maquiladora, y cuando las empresas son maquiladoras o subcontratadas por otras.

Las relaciones cliente-proveedor dentro de la zona donde se encuentra el establecimiento son más altas entre más pequeños los establecimientos, pero una minoría de establecimientos tiene a sus principales clientes o proveedores en su zona (MIM, entre 32% y 30,1% de los establecimientos pequeños). Los establecimientos grandes tienen pocas relaciones cliente-proveedor en su zona: sólo 22,1% y 9,6% (MIM) de los establecimientos grandes tienen sus principales proveedores o clientes en su misma zona, respectivamente.

Cuadro 16

Proveedores y clientes locales por tamaño de establecimiento (% en el estrato) Industria manufacturera 1994

	Proveedores locales	Clientes locales
Total industria	-	-
Grande	22,1	9,6
Mediana	24,1	18,6
Pequeña	32,2	30,1

Fuente: MIM (1994).

El empleo de subcontratistas es muy limitado en todos los estratos de tamaños de establecimientos, así como la realización de otras actividades conjuntas, aunque ha aumentado entre 1994 y 1998, más en los establecimientos micro que en los grandes, medianos y pequeños. El porcentaje de establecimientos que contrataron maquila o subcontratistas es muy pequeño y no ha aumentado entre 1988 y 1994. Otro tanto se puede decir del porcentaje de establecimientos que fueron subcontratados.

Cuadro 17

Porcentaje del valor de la producción realizada por subcontratistas en la manufactura en 1994 y 1998

Tamaño	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
1994	4,2	3,3	4,3	4,0	5,9
1998	7,54	5,92	8,08	7,82	23,8

Fuente: INEGI (1995, 1999) ENESTYC.

En 1994 el 1,3 % de los establecimientos subcontrataron.

Cuadro 18

Porcentaje de establecimientos manufactureros que contrataron maquila y subcontrataron 1988-1992-1998

Tamaño	Total	Grande	Mediana	Pequeña	Micro
1988	8,7	3,4	3,2	23,4	7,2
1998	0,96	2,7	1,9	3,1	0,8

Fuente: INEGI (1989, 1999) ENESTYC.

En 1994 fueron subcontratados el 1,3%.

Cuadro 19

Porcentaje de establecimientos subcontratados en 1998

Tamaño	Total	Grande	Mediano	Pequeño	Micro
Porcentaje que fue subcontratado	0,8	1,5	1,6	1,5	0,99

Fuente: INEGI (1998) ENESTYC.

En cambio, una minoría de empresas es subcontratada en todos los estratos.

Hasta donde los datos permiten concluir, podríamos decir que son principalmente los establecimientos pequeños los que están articulados con sus zonas en términos de clientes o proveedores, aunque son una minoría del total en su estrato.

Flexibilidad en el salario a través de bonos

Estos se han extendido en empresas grandes; no así en las pequeñas y medianas. Sin embargo, el monto de los bonos es pequeño en las grandes, y más alto en las micro, posiblemente porque la encuesta ENESTYC no distinguió entre esquemas nuevos de remuneraciones y aquellos relacionados con el pago a destajo tradicionales.

El número de revisiones que incluyeron bonos, así como el número de obreros involucrados, creció mucho en 1995, inducido por la Secretaría del Trabajo, a partir de ese año ha disminuido.

Cuadro 20

Revisiones contractuales y salariales que incluyen bonos o estímulos

Año	Nacional		Federal		Local	
	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros	Revisiones	Obreros
1994	2.629	1.23.071	1.505	1.126.555	1.124	76.516
1995	4.351	621.920	1.913	527.915	2.438	94.005
1996	2.870	273.655	832	216.550	2.038	57.105
1997	2.089	280.197	859	252.555	1.230	27.642
1998	2.700	314.099	1.044	282.916	1.656	31.183
1999	2.699	314.788	932	274.849	1.767	39.939
2000	3.092	414.210	1.183	365.504	1.909	48.706

Fuente: CCT-JF-STYPS-1999.

En síntesis, era posible hablar de alrededor de un 10% de establecimientos de gran tamaño (mas de 250 trabajadores) de la industria manufacturera reestructurados hacia 1994 (De la Garza y Melgoza, 1994). En este núcleo se encuentran las empresas que se han visto favorecidas por el NAFTA: aquellas que tienen tecnología media o alta, con aplicación parcial de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, con niveles de flexibilidad laboral y de bilateralidad medios, pero sin importantes articulaciones con su zona.

Las configuraciones sociotécnicas atrasadas son por un lado las de industria mediana y grande no reestructuradas con procesos tayloristas-fordistas, y por el otro las micro, pequeñas y parte de las medianas con administración no científica del trabajo.

NAFTA, empresas exportadoras y de capital extranjero

A continuación analizaremos las diferencias en configuraciones sociotécnicas entre establecimientos manufactureros exportadores y los que no lo son, así como los de capital nacional con relación de los de extranjeros. Se supone que los exportadores deberían tener configuraciones sociotécnicas más modernas, al igual que los de capital extranjero. Esta puede ser una forma de analizar el efecto del NAFTA en cuanto a la modernización de las empresas. Cabe aclarar que, dado que la encuesta no discriminó entre grandes y pequeños exportadores, las conclusiones no necesariamente valen para las empresas altamente exportadoras.

Cuadro 21

Capital extranjero y nacional con nivel tecnológico (porcentaje de establecimientos)

Nivel Tecnológico	Extranjero	Nacional
Bajo	15,0	26,3
Medio	77,6	69,8
Alto	7,5	3,9

Fuente: MIM (1994).

No hay diferencias en nivel tecnológico entre las empresas exportadoras y las que no lo son (De la Garza, 1998). En cambio, por propiedad del capital son más significativas, aunque la mayoría de las empresas extranjeras no llegan con esquemas de alta tecnología a México (equipo microelectrónico controlado por computadora), sino con tecnologías intermedias (maquinaria y equipo automatizado pero no computarizado) e incluso bajas (maquinaria y equipo no automatizado).

La ventaja del nivel tecnológico en la fase de transformación de los establecimientos exportadores no es importante, y en cambio hay un porcentaje significativo de éstos con niveles bajos. Los extranjeros muestran mayor nivel tecnológico, aunque no el máximo sino el intermedio con relación a los nacionales.

Cuando a nuestro índice de nivel tecnológico le incorporamos el elemento de si la empresa realiza investigación y desarrollo, tampoco hay diferencias importantes entre exportadoras y no exportadoras, pero hay una ligera diferencia a favor de las últimas. En cambio, entre nacionales y extranjeras la diferencia se inclina hacia las extranjeras.

En cuanto a la organización del trabajo, la diversificación de categorías fue semejante entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como entre nacionales y extranjeras. En cuanto a la fusión entre tareas de producción y de control de calidad, en las extranjeras hay una clara división del trabajo entre obreros de producción y personal especializado que hace el control de calidad; en las nacionales, en cambio, la proporción de los obreros de producción que hacen tareas de control de calidad es elevada, posiblemente por el peso de los establecimientos pequeños en la muestra y sus formas no científicas de organización del trabajo.

En cuanto a la fusión entre tareas de producción y mantenimiento, en la gran mayoría de las exportadoras y las extranjeras hay una división entre estas tareas, y las de mantenimiento son realizadas por personal especializado. En las nacionales, en cambio, aunque en la mayoría hay una división del trabajo semejante a las anteriores, la importancia de la combinación entre producción y mantenimiento es elevada, posiblemente por la razón apuntada para la producción con el control de calidad. En el tema de la fusión entre tareas de producción con la supervisión del personal hay clara división del trabajo, utilizando la mayoría de las empresas personal especializado para la supervisión de los trabajadores, indistintamente de si se trata de empresas exportadoras o no, nacionales o extranjeras, aunque la extensión de esta división del trabajo es mayor en las extranjeras que en las nacionales.

En relación con las formas de asignación de un trabajador a un puesto en producción, así como los criterios de ascenso en el escalafón, no hay diferencias entre empresas exportadoras e importadoras: en la gran mayoría se hace a través de exámenes.

En la formalización del trabajo, el uso de manuales de puestos y su uso está más extendido en empresas extranjeras, así como la realización de estudios de tiempos y movimientos. Las formas nuevas de organización del trabajo más comunes en las empresas exportadoras son los círculos de control de calidad y la redefinición del *lay out* de las líneas de producción.

En cuanto a la flexibilidad laboral, la movilidad interna es muy parecida independientemente de que las empresas sean exportadoras o no, o de que sean nacionales o extranjeras.

En cuanto a las articulaciones de las empresas con su entorno, en términos de ubicación de sus proveedores y clientes y la formación de cadenas productivas a través de la subcontratación, los proveedores de las empresas extranjeras están

básicamente en el extranjero, aunque la importancia de proveedores extranjeros entre las nacionales es mayoritaria también. El comercio intrafirma es mayoritario entre las empresas extranjeras en México (De la Garza, 1998).

Finalmente, la correlación entre exportación (porcentaje de ventas en el extranjero) y empleo de mujeres tiende a crecer entre 1991 y 1999. En cambio, prácticamente no hay correlación con la antigüedad, muestra de empleo de una fuerza de trabajo móvil, de alta rotación externa. El nivel educativo en las exportadoras ha aumentado; en cambio en porcentaje de trabajadores de planta se ha vuelto negativo en correlación; aumentó muy poco la correlación del porcentaje de obreros calificados en el total de obreros, indicador importante del tipo de proceso y de organización de trabajo utilizado, y en el mismo sentido la correlación con remuneraciones de obreros tendió a disminuir en los años del NAFTA.

Cuadro 22

Coefficientes de correlación entre % de ventas en el extranjero (exportación) y perfil sociodemográfico, laboral y salarial de la fuerza de trabajo 1991-1999

	1991	1994	1999
Porcentaje de mujeres	0,09	-	0,19
Antigüedad	0,03	-	0,05
Nivel educativo	-0,14	-	0,27
Porcentaje de planta	0,04	0,04	-0,17
Porcentaje de obreros profesionales en el total de obreros	0,01	0,03	0,08
Remuneraciones promedio por obrero	0,12		0,02
Porcentaje de bonos en las remuneraciones			0,14

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (1992, 1995 y 1999) ENESTYC.

Cuadro 23

***Coefficientes de correlación entre propiedad extranjera
del capital manufacturero y variables sociodemográficas, laborales y salariales***

	1991	1994	1999
Antigüedad	-0,24		0,28
Porcentaje de planta	0,15	0,28	-0,02
Porcentaje de obreros profesionales en el total de obreros		0,04	-0,01
Remuneraciones promedio por obrero	0,37	0,29	0,12
Porcentaje de bonos en las remuneraciones de obrerros			0,07

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (1992, 1995, 1999) ENESTYC.

En cuanto a las correlaciones con la propiedad extranjera del capital manufacturero, la antigüedad tiende a aumentar. En cambio, con el porcentaje de trabajadores de planta la correlación se vuelve negativa. Con el porcentaje de obreros calificados y la correlación con remuneraciones reales de obreros tendió a disminuir entre 1994 y 1999.

En resumen, hay un efecto positivo pequeño en crecimiento de salarios reales y empleo con el NAFTA, en particular en el segundo aspecto en la maquila de exportación y la industria automotriz terminal. Sin embargo, el efecto global en la economía es pequeño por la especialización exportadora en pocas ramas y la desarticulación de cadenas productivas. Asimismo, el efecto en los salarios, aunque positivo en las ramas más exportadoras hacia EE.UU. y Canadá, tampoco ha sido efectivo para llevar el salario manufacturero hacia el alza en forma sostenida. El comportamiento cíclico de la economía se impone con periodicidades muy cortas: el salario aumentó en términos reales a partir de las grandes caídas de 1995 y 1996, sin alcanzar has el año 2001 el nivel de 1994. En este año el efecto del crecimiento del salario real ya se ha dejado sentir ante la recesión en EE.UU. Las políticas macroeconómicas, así como las políticas monetarias de combate a la inflación, han afectado tradicionalmente más la evolución de dichos salarios en México.

Cuadro 24

Salario real medio diario por persona ocupada base 1994

Año	Salario medio manufactura	Salario medio contractual	Salario medio en la maquila
1994	46,44	196,9	26,20
1995	39,05	102,2	23,6
1996	35,9	101,3	21,8
1997	36,6	83,9	22,95
1998	37,9	73,15	23,4
1999	39,12	64,8	23,3
2000	41,7	60,5	24,5
2001 enero-junio	42,2	59,6	25,8nn

Fuente: STyPS (2001) Estadísticas Laborales.

En cuanto a las diferencias entre empresas exportadoras y no exportadoras, así como de capital nacional y extranjero, podemos concluir que las empresas extranjeras tienen un importante intercambio de mercancías intrafirma y alto contenido de insumos extranjeros; en cuanto al nivel de la tecnología, el NAFTA no se ha traducido en extensión de nivel tecnológico alto, aunque las empresas extranjeras llevaban una ligera ventaja a las nacionales; en la organización del trabajo, pareciera que la división del trabajo de las extranjeras tiende más a esquemas tayloristas-fordistas más estrictos que en las nacionales, posiblemente porque en éstas hay mayor presencia de administración no científica, de la misma forma las extranjeras tienden más a formalizar el trabajo en sentido taylorista; en los niveles de flexibilidad del trabajo no parece haber diferencias entre tipos de empresas; en cuanto al salario, en todos los tipos el ingreso es bajo; en lo que respecta a la fuerza de trabajo, la única diferencia es en cuanto a la mayor juventud y la menor antigüedad en las empresas extranjeras, pues en todas se trata de trabajadores de nivel educativo en ascenso.

La condición de empresa extranjera o nacional fue más significativa que la de exportadora o no exportadora en cuanto a las variables de la base sociotécnica de los procesos productivos consideradas, situación importante si se considera que las empresas con participación de capital extranjero en la manufactura representan el 22,4% del empleo en este sector. En esta medida el NAFTA puede estar provocando cambios en las empresas pero con una fuerte adaptación al sistema

de relaciones industriales mexicano, poco protector del trabajo. Las empresas extranjeras en México al parecer llegan con esquemas de organización tayloristas-fordistas, mezclados con aplicaciones parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo, pero en el fondo con una división del trabajo que sigue asignando a los obreros tareas poco calificadas en contraste con técnicos e ingenieros. En esta medida, el recambio importante de la fuerza de trabajo a nivel global no es por la creación de una capa importante de trabajadores recalificados, sino por la incorporación de fuerza de trabajo joven, femenina, de gran rotación externa y bajo salario y calificación.

Es probable que lo anterior contribuya al mantenimiento de un círculo poco virtuoso para el desarrollo industrial. Las empresas grandes que son sobre todo exportadoras importan de manera creciente sus insumos y no emplean subcontratistas internos; con ello la pequeña y mediana empresa no se ven impulsadas a modernizarse, cambiar de tecnología, organización, funcionar justo a tiempo o con niveles aceptables de calidad. Este círculo se cierra también por la escasa difusión de los distritos industriales y de *clusters*. Un ejemplo claro de este comportamiento que desarticula cadenas productivas y de clientes y proveedores es la maquila del norte, que, a pesar del discurso sobre *clusters* adoptado oficialmente, mantiene sus insumos nacionales en alrededor de 2% del total desde el inicio del actual modelo económico en 1982.

Relaciones laborales

En la época del nuevo modelo económico, desde 1982 a la fecha, las relaciones laborales e industriales en México han pasado por tres etapas (De la Garza, 1997a).

Flexibilización unilateral

Entre 1985 y 1992 hay en general una tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales y la pérdida de presencia de los sindicatos en el diseño de la política económica y laboral. En este período se flexibilizaron algunos de los contratos colectivos más importantes -aviación, petróleo, siderurgia, teléfonos, automotrices- y la flexibilización significó unilateralidad del *management* en las decisiones de la producción. La flexibilidad fue sobre todo numérica y funcional pero no salarial (De la Garza, 1990; Covarrubias, 1992; Contreras y Ramírez, 1992; Pozas, 1992; Montiel, 1991; De la O y Quintero, 1992; Rueda, 1993; Arteaga y Carrillo, 1990).

La concertación

La segunda etapa va de 1992 hasta 1994, cuando el gobierno impulsa la firma de convenios de productividad conteniendo el esquema de bonos como forma de recuperación salarial y una nueva concepción del salario variable. Es también cuando se habla de la crisis del corporativismo de Estado, de la necesidad de un nuevo sindicalismo aliado del Estado pero también de las empresas en la batalla por la competitividad. Este proceso arranca oficialmente con la firma del Acuerdo Nacional para la Elevación de la Productividad y la Calidad (1992), por el cual los sindicatos son reconocidos discursivamente como interlocutores de las gerencias en la modernización de las empresas. En este pacto se detalla la propuesta gubernamental de un pacto productivo que hace suyos los conceptos más actuales de la Calidad Total y establece un marco de bilateralidad entre empresas y sindicatos y enuncia todo un modelo de industrialización. Analizaremos a continuación cuál es la suerte que han corrido los convenios de productividad desprendidos de este acuerdo (Quintero, 1993; De la Garza, 1993a; Covarrubias y Lara, 1993).

El análisis de las empresas que han establecido acuerdos de productividad permite diferenciarlos dependiendo de cuál es la estrategia empresarial de reestructuración: por cambio tecnológico, organizacional o en las relaciones laborales. Cuando la política de personal no se concibe como factor central para elevar la productividad, es probable que las gerencias muestren poco interés hacia los pactos bilaterales. Incluso cuando se considera relevante la política de personal las gerencias pueden optar por pactos de escasa bilateralidad.

Podríamos clasificar los pactos de productividad en dos tipos: activos y pasivos. En los primeros el sindicato se constituye como interlocutor activo en los planes de productividad, y despliega una amplia participación en su diseño, implementación y evaluación. En función del programa de productividad, el sindicato puede intervenir en la toma de decisiones que involucran aspectos tecnológicos, organizacionales, de capacitación, de condiciones y medioambiente de trabajo, de medición de la productividad, y en la determinación de los criterios para distribuir los beneficios económicos.

Los pactos de productividad pasivos limitan la acción sindical a la mera aceptación de los proyectos empresariales a cambio de la preservación de ciertas condiciones de trabajo, y en especial de la definición de incentivos por productividad. En este caso, el sindicato no participa en el diseño de los planes correspondientes ni en la determinación de los indicadores de productividad. Se trata pues de un pacto instrumental que no modifica las relaciones laborales entre empresa y sindicato. En pocas palabras, sanciona el “dejar hacer” empresarial a cambio de algunos ingresos suplementarios para los trabajadores.

A la fecha son minoritarios los pactos activos, y no tenemos bases para sostener que proliferarán en el futuro inmediato. Entre los pactos de este tipo se en-

cuentran los de Teléfonos de México (Telmex) y la compañía de Luz y Fuerza del Centro (CLFC).

El caso de Telmex es el más desarrollado. La inclusión de la cláusula 194 en el contrato colectivo de 1990 permitió que el sindicato participara en los programas de productividad. Posteriormente, empresa y sindicato firmaron el *Convenio sobre productividad, calidad y capacitación para la modernización integral de Telmex* (29 de noviembre de 1990), mediante el cual se estableció: el derecho de los trabajadores para participar propositiva y creativamente en la modernización de la empresa, así como el derecho a recompensas por esfuerzos adicionales; el compromiso para que empresa y sindicato diseñen un programa para la elevación y el mejoramiento de la productividad y la calidad; la definición bilateral de los procesos de modernización administrativa y operativa; la promoción de una nueva cultura laboral basada en la concertación y los beneficios mutuos; la ratificación del modelo de calidad que había sido firmado por iniciativa del sindicato en 1989; la implantación de programas de capacitación con el objetivo de estimular la capacitación creativa; la promoción del trabajo en equipo y el mejoramiento de las condiciones de vida en el trabajo; la constitución de una comisión mixta encargada de definir los criterios e indicadores para medir la productividad; el compromiso de la empresa para capacitar a los directivos en calidad total.

El sentido general de los acuerdos sobre productividad de los telefonistas, la especificación paulatina de los mismos y el grado de avance en su implementación permiten afirmar que éste es el caso más desarrollado en el contexto mexicano. Por ello, no pocas veces sirve de modelo a otros sindicatos al momento de establecer sus propios convenios de productividad.

En lo que respecta a los convenios defensivos, en abril de 1992 el Sindicato Único de Trabajadores Electricistas de la República Mexicana (SUTERM) firmó su primer convenio de productividad con la Comisión Federal de Electricistas (CFE). El mismo establece que la iniciativa de los planes de productividad, su medición y evaluación son facultades exclusivas de la empresa. Adicionalmente reglamenta los horarios para impartir el adiestramiento y la capacitación, y añade que habrá un estímulo para los trabajadores que asistan a los cursos, pero deja en manos de la empresa la decisión sobre los contenidos de la capacitación. La concepción de productividad que sustentó el diseño de este convenio se manifiesta con toda claridad en estipulaciones como las siguientes: para aumentar su productividad los trabajadores pueden optar por la reducción de su periodo vacacional a cambio del correspondiente pago extra; en el renglón de permisos, se añade el término “sin goce de salario”; se crea el incentivo *catorcenal*, que consiste de un día de salario tabulado sin considerar prestaciones; para la asignación del incentivo solamente se toma en cuenta la asistencia y la puntualidad. Como consecuencia de la inconformidad de los trabajadores se firmó posteriormente un segundo convenio de productividad más complejo y de mayores alcances.

Al inicio de 1994 la Asociación Metropolitana de Ejecutivos de Relaciones Industriales realizó una encuesta de convenios de productividad, y los resultados más importantes fueron: la mayoría de las empresas celebraron sus convenios de productividad hasta 1994, es decir presionadas por el Pacto Económico entre sindicatos, empresarios y gobierno de octubre de 1993; predomina el pago individual de bonos; el 58% de las empresas que firmaron contratos colectivo al inicio de 1994 y establecieron convenios fijaron un 2% del salario base por concepto de bonos, igual a lo que el Pacto estableció para los salarios mínimos (De la Garza y Bouzas, 1998).

La Secretaría del Trabajo también hizo un censo de convenios de productividad en 1994, y los resultados pueden resumirse de la siguiente manera: los convenios de productividad están muy concentrados en las empresas grandes, de modo tal que el 87,8% de los convenios correspondían a empresas de más de 300 trabajadores; sólo el 50% de los convenios prevé medir, diagnosticar y estimular económicamente la elevación de la productividad; en 1994 el 79,4% de los convenios otorgó 2% o menos por bono, y estos convenios abarcaban al 87,2% de los trabajadores con este tipo de acuerdo; la mayoría de los convenios sólo consideran el desempeño general de la empresa y no miden el individual, grupal o departamental; las metas más comunes se reducen a la asistencia y la puntualidad (De la Garza y Bouzas, 1998).

En todos los casos los convenios declaran en términos semejantes el compromiso de las partes para enfrentar los desafíos de la globalización, promover una nueva cultura laboral e involucrar al sindicato y los trabajadores en la modernización productiva. Asimismo, reconocen la necesidad de nuevos contenidos en la capacitación y de transitar del enfrentamiento y la desconfianza entre capital y trabajo hacia un clima de concertación y colaboración. Pero en lo que toca a sus diferencias, encontramos convenios que promueven ya sea bonos individuales, grupales o mixtos. Unos contemplan el funcionamiento de comisiones mixtas mientras que otros no mencionan nada al respecto, o asignan sus eventuales funciones a las instancias sindicales tradicionales. Algunos convenios que incluyen comisiones mixtas les asignan funciones amplias, cercanas a lo que hemos denominado como estrategia activa. Por otra parte, la determinación de los parámetros de medición y las formas de pago se establecen tanto unilateral como bilateralmente. Unos establecen un máximo en el monto de los bonos con respecto al salario base, mientras que otros no indican límite alguno. También varían las condiciones para recibir los bonos: en unos casos basta con alcanzar ciertas metas preestablecidas; en otros, se deja abierto el porcentaje que se puede recibir cuando se superan valores históricos de ciertos parámetros de productividad. Los recursos totales destinados a los bonos pueden definirse con anterioridad e indicando un tope máximo o pueden depender, sin límite alguno, de los resultados obtenidos. Por último, cabe mencionar que en algunos casos las empresas ofrecieron los bonos por productividad a cambio de la flexibilización del contrato colectivo, la polivalencia o la compactación del tabulador.

Por supuesto que los cambios no fueron lineales, y durante estos años lo mismo se presentó la firma de convenios de productividad que flexibilizaciones unilaterales de contratos colectivos como en la Volkswagen. De cualquier manera, datos de nuestra investigación de flexibilización de contratos colectivos entre 1990 y 1995 (n=1.000 contratos de jurisdicción federal) muestran una tendencia hacia la flexibilización en aquellos en los que hay modificaciones en los años considerados. Sin embargo, habría que señalar que la mayoría de los contratos colectivos no han sufrido modificaciones en ese período en cuanto a las temáticas de flexibilización consideradas.

Los límites de la nueva cultura laboral

La flexibilidad del trabajo al interior de la empresa puede analizarse en relación con tres dimensiones: la organización del trabajo, las relaciones laborales y la subcontratación. En cuanto a la organización del trabajo y la subcontratación, hemos visto anteriormente a partir de las encuestas ENESTYC y la encuesta MIM de 1994 su extensión limitada. En cuanto a nuevas formas de organización del trabajo es probable que éstas se concentrasen en los establecimientos grandes, pero su extensión en forma sistémica estaba poco extendida, se trataba más bien de aspectos parciales de la Calidad Total y el Justo a Tiempo aplicados en un segmento minoritario de gran empresa. La encuesta MIM encontró que solamente en las empresas con productividad alta había flexibilidad alta basada en la ciencia. En todos los tamaños de establecimientos predominaron los trabajadores de base, y el uso del tiempo parcial, el trabajo por hora y los trabajadores subcontratados fue muy limitado, lo que nos habla de una flexibilidad numérica baja, coincidente en términos generales con los resultados de la encuesta MIM, tomando en cuenta que los indicadores de ésta son más sofisticados que los de la ENESTYC.

Las empresas y sindicatos que depositan sus contratos colectivos en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje corresponden a las compañías que tienen establecimientos en más de una entidad federativa, y por tanto puede suponerse que se trata de los contratos de las empresas más grandes y los que han sido más protectores de los trabajadores. Para el análisis de la flexibilidad numérica, funcional y salarial se han utilizado las mismas dimensiones e indicadores que para la encuesta MIM: se tomó una muestra aleatoria por rama, tal como éstas se clasifican en la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, de alrededor del 10% del universo de contratos colectivos, n=1.000 contratos).

De este análisis se puede concluir (De la Garza y Bouzas, 1998) que la flexibilidad funcional es alta en los contratos colectivos, lo cual no significa que se aplica en la práctica, pero sí que en la mayoría de los contratos lo contenido en sus cláusulas no es un obstáculo para la flexibilidad funcional. Se confirma también una antigua tesis que hemos manejado desde la década pasada: que el mo-

delo de contratación colectiva de la Revolución Mexicana ha sido en México de la circulación, es decir, con protecciones en empleo y salario -compraventa de la fuerza de trabajo- pero con poca participación formal de los sindicatos en los procesos de trabajo. Es cierto que en cuanto a flexibilidad funcional dentro del proceso de trabajo predomina la indefinición en el contrato colectivo, pero en segundo término está la unilateralidad explícita de las empresas en las decisiones. La rigidez manifiesta codificada es poco frecuente y hay muy poca limitación formal a la movilidad interna, entre turnos o geográfica. Las limitaciones son moderadas a la polivalencia de los trabajadores, y en general la antigüedad no juega sola como criterio de ascenso de los trabajadores, y tampoco depende sólo de la voluntad de los obreros el trabajar en horas extras o en días de descanso obligatorio.

En cambio, la regulación contractual de la flexibilidad numérica es muy superior a la funcional. Es alta en cuanto al empleo de eventuales y moderada aunque no mayoritaria en cuanto al uso por las empresas de subcontratistas, y también en el uso de trabajadores de confianza y para el recorte de personal.

Por lo que se refiere a la flexibilidad salarial sí hay una rigidez acentuada al predominar el salario mensual o quincenal fijo por categoría, y éste se encuentra muy regulado. Hay poca importancia de los bonos de puntualidad y asistencia, productividad o calidad.

La conclusión es muy clara: los contratos colectivos en México en general son flexibles en lo funcional, son más rígidos en lo numérico y sobre todo en lo salarial. Es decir, los contratos parecieran más flexibles que las relaciones laborales en la práctica.

Entre 1990 y 1994 en la mayoría de las empresas los ítems considerados para medir la flexibilidad laboral no cambiaron. Sin embargo, en aquellos casos en que sí se modificaron predominó la tendencia hacia una mayor flexibilidad. Es probable que el predominio de cláusulas no modificadas se deba a que la muestra no discriminó entre empresas grandes y de otros tamaños, y a que la flexibilización contractual esté concentrada en las grandes. De cualquier manera, de nuestra muestra se infiere que: se tendió mas a excluir a los sindicatos de las decisiones de los cambios tecnológicos, métodos de trabajo, pero no en la negociación de la intensidad del trabajo; la contratación de eventuales y trabajadores de confianza y la definición de cuáles trabajadores son de base tendieron a ser más flexibles, no así el empleo de subcontratistas; la movilidad entre puestos o categorías, turnos, geográfica, las horas extras, el criterio de ascenso y el trabajo en días de descanso obligatorio tendieron a flexibilizarse, a diferencia de la polivalencia; el salario continuó siendo muy rígido.

En general la flexibilización unilateral continúa después de la firma del NAF-TA, pero atemperada en las grandes empresas por la política de bonos y los convenios de productividad. La flexibilidad alta en las relaciones laborales es una ex-

cepción en las empresas del sector formal de la economía, tendiéndose más hacia una flexibilidad de nivel intermedio.

En la tercera etapa del cambio en las relaciones laborales, desde diciembre de 1994 a la fecha, hay primero un amortiguamiento de la estrategia de convenios y bonos por productividad provocada por la crisis económica iniciada en diciembre de 1994 que deprimió considerablemente los salarios reales y esterilizó el efecto de los bonos en el ingreso de los trabajadores. Sin embargo, hacia mediados de 1995 la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y la Confederación Patronal de la República Mexicana iniciaron una negociación por una nueva cultura laboral. Esta negociación terminó en agosto de 1996 y plantea una nueva relación entre sindicatos y empresas no de enfrentamientos sino de cooperación para ganar la batalla por la competitividad. Se trata de un documento que incorpora las doctrinas más conocidas acerca de la Calidad Total y el Justo a Tiempo y que puede ser un acuerdo de principios entre organizaciones obreras y patronales para el cambio en la ley del trabajo que con el gobierno de Fox ha tratado de retomar la Secretaría del Trabajo.

En síntesis, el cambio más importante en México en las relaciones industriales puede resumirse en su tendencia hacia la flexibilidad del trabajo. Esta tendencia se inició desde mediados de la década pasada, y es probable que con el NAFTA se haya intensificado.

Sindicatos, cambio productivo y conflictos obrero-patronales

A pesar de las dificultades de los sindicatos en México a partir de 1982, la proporción de asalariados en la industria manufacturera y los trabajadores cubiertos por contratos escritos de trabajo sigue siendo muy alta, así como el porcentaje de trabajadores sindicalizados en este sector.

Cuadro 25

Porcentaje de establecimientos con sindicato en 1999 en la manufactura

Tamaño	Total	Grande	Mediana	Pequeña	Micro
Porcentaje establecimientos con sindicato	8,1	90,1	79,9	42,7	4,2
Porcentaje trabajadores sindicalizados	46,0	68,2	56,4	34,9	8,6

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (1998) ENESTYC.

Las tasas de sindicalización no cambiaron mucho en los noventa. En las empresas más grandes hay por supuesto mayores tasas de sindicalización y de regulación, y las regulaciones son más frecuentes en funciones de las categorías laborales, empleo de eventuales, selección de persona, productividad (posiblemente derivado de la firma de convenios específicos) y capacitación. El porcentaje de establecimientos manufactureros en los que no hay ninguna regulación laboral formal es ampliamente mayoritario, aunque mínimo en los grandes y escaso en los medianos y pequeños.

Analizaremos utilizando datos de la encuesta ENESTYC las relaciones entre sindicalización con indicadores de flexibilidad y de productividad.

Cuadro 26

***Coefficientes de correlación entre tasa de sindicalización
y variables del proceso productivo***

	1991	1998
Productividad	0,545	0,548
Porcentaje con tecnología novedosa	0,272	-
Porcentaje que realizó cambios en la organización de la producción	0,949	0,83
Porcentaje que utilizó eventuales	0,791	0,603
Porcentaje que utilizó subcontratistas	0,897	0,206
Porcentaje con involucramiento de los trabajadores	0,818	

Fuente: elaboración propia a partir de INEGI (1992, 1999) ENESTYC.

Del cuadro anterior se puede observar que la presencia de sindicatos en establecimientos manufactureros se correlaciona positivamente con productividad, tecnología novedosa, cambio en organización del trabajo, empleo de trabajadores eventuales, participación de subcontratistas y participación de los trabajadores en el mejoramiento de la productividad.

Adicionalmente, por rama manufacturera el coeficiente de correlación entre innovación en el producto y sindicalización fue de 0,594; para el uso de subcontratistas y sindicalización, de 0,67; para el porcentaje de trabajadores que recibieron capacitación y sindicalización, de 0,69.

Es cierto que estas correlaciones positivas altas entre sindicalización y modernización de la empresa no necesariamente significan que el sindicato es un agente activo y participativo en esta modernización. Nuestras mediciones de bilateralidad apuntan en sentido contrario, pero al menos pueden significar que no son un obstáculo para la innovación en las empresas y la flexibilidad del trabajo.

Las empresas grandes son las más innovadoras, y a la vez las de mayor sindicalización.

También los resultados de la encuesta MIM muestran correlaciones positivas entre sindicalización con productividad, así como entre sindicalización y remuneraciones promedio por trabajador.

Cuadro 27

***Coefficientes de correlación entre sindicalización
(% de establecimientos con sindicato) y salario
en el sector manufacturero 1991 y 1998***

Variable	1991	1998
Remuneraciones promedio por trabajador	0,442	0,715

Fuente: elaboración propia a partir de las ENESTYC de 1991 y 1994.

En México las relaciones estrechas entre sindicatos y Estado continúan a pesar del debilitamiento de los primeros, y la injerencia del Ministerio del Trabajo en las relaciones laborales forma parte de una tradición difícil de erradicar (De la Garza, 1993b) (Middlebrook y Quintero, 1998). En esta medida, es difícil utilizar como indicador de conflictividad el número de huelgas. Si bien los emplazamientos a huelga, las huelgas y los trabajadores en huelga disminuyeron en 1994, siguieron la tendencia decreciente de toda la década, aunque los trabajadores en huelga tuvieron un repunte en 1999. En cambio, se elevó hasta 1995 y se mantuvo alto el número de demandas laborales que no implicaron emplazamiento a huelga. Desde hace tiempo éste parece ser el canal legal del descontento obrero, aquél que se ha mostrado viable desde el punto de vista de cómo funciona en México la representación sindical.

Cuadro 28

Conflictos laborales en empresas de jurisdicción federal y local

	1990	1993	1994	1995	1999
Demandas registradas	78.956	131.931	136.170	158.664	120.774
Emplazamientos a huelga registrados	34.141	42.573	43.370	42.368	39.195
Huelgas estalladas	829	629	588	577	257
Trabajadores en huelga	68.782	48.350	47.746	31.019	61.113
Conflictos sector público	5.026	2.564	3.026	6.543	

Fuente: anexo estadístico del Sexto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo (2000).

Conclusiones

En su corta vida el NAFTA no ha dejado de tener influencia en el comportamiento de la economía y las relaciones laborales e industriales en México (Morris, 1997 y Morales 1998). Por un lado, la apertura comercial en lo inmediato ha contribuido al incremento en las exportaciones, pero también a las dificultades en el equilibrio de la cuenta corriente de la balanza de pagos. Es decir, si bien las exportaciones se han incrementado varios años, han sido alcanzadas por las importaciones, entrándose en un circuito de crecimiento y déficit en cuenta corriente. La inversión extranjera directa en 1994 comenzó a fluir en mayor cantidad que la de cartera, pero la crisis de diciembre de ese año la desalentó, y en 1995 decayó sensiblemente, para elevarse nuevamente a partir de 1996. Si bien el NAFTA favorece la llegada de capital productivo extranjero, otros factores macroeconómicos, la demanda de productos manufactureros en EE.UU. y las crisis políticas lo afectan, de tal manera que su arribo en forma masiva no puede garantizarse sólo a partir de este pacto. En lo inmediato no ha habido una generación importante de empleo ni efectos positivos globales sobre los salarios con la apertura. Es probable que las políticas de racionalización de las empresas para ganar competitividad, las del Estado que consideran al salario como variable macroeconómica de ajuste, y el tipo de intercambios del Estado con los sindicatos, sigan siendo factores importantes que influyen sobre salario y empleo (Littleheale, 1995).

Por otra parte, el aparato productivo mexicano ha sido de siempre muy heterogéneo, y a partir de la desregulación y apertura de la economía, en particular de la firma del NAFTA, la mayoría de las empresas no han estado en condiciones de ser exportadoras, al grado de que la concentración de esta capacidad en pocas empresas -unas setecientas del sector industrial- sigue siendo todavía una realidad hasta la fecha. Además, tampoco ha habido capacidad de eslabonamientos productivos importantes como para que las grandes arrastren a las pequeñas y medianas por la vía de la subcontratación. La condición de empresa exportadora tampoco está significando una tendencia hacia la igualación de estándares laborales con respecto de EE.UU. y Canadá, aunque en las más dinámicas, como la industria automotriz, sí haya tendencia la igualación de la productividad y la calidad. También habría que pensar que las empresas extranjeras que se instalan en México o aquellas mexicanas que se han vuelto exportadoras pueden tener estrategias de relaciones laborales que no impliquen bilateralidad con los sindicatos, de flexibilidades unilaterales y bajos salarios (Henk, 1995), y que hay todavía una sobredeterminación del sistema político en las relaciones industriales que inhibe otro tipo de transformaciones en el piso de las fábricas. Si las formas y contenidos de la flexibilidad en México son diversos, se debe sobre todo a las diferentes estrategias empresariales de modernización; dejamos fuera las formas de flexibilidad previas a la reestructuración productiva actual. Está visto que estas estrategias pueden ser varias, pero pudieran resumirse en dos principales:

- por un lado, la que trata de ganar competitividad y productividad a través de nuevas formas de organización del trabajo que implican de alguna manera flexibilidad y cambio cultural. Sin embargo, esta forma se enfrenta en la actualidad a la constatación de que se establece la flexibilidad y se pide involucramiento e identidad con los fines de la empresa con escasa capacitación, baja delegación de poder de decisión a los obreros y bajos salarios;
- la segunda forma se asimila a la idea de flexibilidad como desregulación unilateral en favor de la empresa, también con bajos salarios.

Las dos formas dominantes de la flexibilidad en México se enfrentan a contradicciones importantes, tensiones potenciales y distancia entre discursos, sobre todo entre el *toyotista* y la realidad (Buroway, 1985 y Wood, 1991, 1993).

Las tendencias hacia la flexibilización son reales, pero todavía prevalece la forma unilateral empresarial, y la posibilidad de la concertación con los sindicatos, fuera de ciertas excepciones, es por ahora mas retórica que realidad en los lugares de trabajo (Tolliday, 1992). En efecto, la modernización de las empresas exportadoras no es tan espectacular como pudiera pensarse, posiblemente porque la ventaja comparativa del bajo salario sigue siendo una realidad en muchas de éstas. Empresas exportadoras con bajos salarios, con fuerza de trabajo poco calificada y de nivel educativo bajo, con tecnologías intermedias, con aplicaciones parciales de la calidad total y el justo a tiempo, especialmente con poco involucramiento de los trabajadores, con esquemas de bonos por productividad poco atractivos para los obreros y baja bilateralidad con los sindicatos, parecieran más basadas en el bajo salario y la racionalización con gran intensidad del trabajo que en la constitución de cualquier forma de *postfordismo* o de *lean production*. La reestructuración productiva en México es real pero sigue caminos propios de acuerdo con las estrategias empresariales, el contexto institucional particular, las políticas estatales y las características previas de las relaciones laborales, de los sindicatos y las culturas de estos actores (Hernández, 1998).

Taylorismo-fordismo con aspectos parciales de la calidad total y el justo a tiempo, todo esto con una división del trabajo que sigue segmentando las tareas de operación en el piso de las de concepción. Por ello la reestructuración en general no se acompaña con mayor calificación ni capacitación obreras, y el recambio en el perfil de la fuerza de trabajo es más entre la antigua clase obrera, de educación baja, calificada en la práctica en el uso de una máquina, masculina, de antigüedad y edad medianas y bajo salario, con una nueva fuerza de trabajo más femenina, joven, de alta rotación externa, baja calificación y también bajo salario.

Estos años del NAFTA en México han probado que los estándares laborales no dependen simplemente de cuál es la elevación de la productividad marginal, que en México ha sido superior en la industria a la de EE.UU. En México sigue siendo fundamental la presencia del Estado en la definición de las relaciones la-

borales. En especial en el problema del salario, ha sido el Estado el que ha fijado los parámetros de los aumentos con los pactos económicos con los sindicatos y empresarios. Los sindicatos no han sido capaces, y tal vez no hayan estado realmente interesados en la modernización organizacional de las empresas y en lograr su interlocución productiva. Es cierto que han aumentado los casos de participación sindical en este sentido, pero estamos lejos de presenciar un cambio generalizado en las políticas sindicales. En síntesis, un cambio democratizador en las relaciones laborales en México por ahora no parece emprenderse a partir de las empresas ni del Estado, y menos de los sindicatos. Es probable que para ello se tenga primero que esperar a que se transforme más el sistema político y de ahí impactar a las relaciones laborales en el nivel de la empresa.

Siglas

AFL-CIO: principal confederación obrera de EE.UU.
ANAD: Asociación Nacional de Abogados Democráticos
CCT: Convenio Colectivo de Trabajo
ENESTYC: Encuesta Nacional sobre Empleo, Tecnología y Capacitación
FAT: Frente Auténtico del Trabajo
JF: Junta Federal
IMSS: Instituto Mexicano del Seguro Social
INEGI: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática
ISSTE: Instituto de Seguridad Social de los Trabajadores al Servicio del Estado
JCA: Junta de Conciliación y Arbitraje
LFT: Ley Federal de Trabajo
MIM: Modelos de Industrialización en México
NAFINSA: Nacional Financiera S.A.
ORIT: Organización Internacional Regional de Trabajadores
STyPS: Secretaría del Trabajo y Previsión Social
UAM-I: Universidad Autónoma Metropolitana campus Iztapalapa

Bibliografía

ACLAN 1996 *La Legislación Laboral de México*, Canadá y EE.UU. (Dallas: ACLAN).
ACLAN 1997[a] *Cierre de Empresas y Derechos Laborales* (Dallas: ACLAN).
ACLAN 1997[b] *Los Mercados de Trabajo en América del Norte* (Dallas: ACLAN).
ACLAN 1998[a] *Ingresos y Productividad en América del Norte* (Dallas: ACLAN).
ACLAN 1998[b] *Los Mercados de Trabajo en América del Norte. Un Análisis Comparativo* (Dallas: ACLAN).
Alarcón, D. 1994 *Changes in the Distribution of Income in Mexico and Trade Liberalization* (Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte).

- Arroyo, A. 1993 *Impactos Regionales de la Apertura Comercial* (Guadalajara: UdeG-UCLA).
- Arteaga, A. y Carrillo V. J. 1990, "Automóvil: hacia la flexibilidad productiva", en *El Cotidiano*, (México D.F.), N° 21.
- Bensunsan, G. 1995 "La propuesta panista de un nuevo modelo de regulación laboral", en *La Jornada*, México, D.F., 28 de octubre.
- Bensunsan, G. Y A. Arteaga 1996 *Integración regional y relaciones industriales en América del Norte* (México: UAM-FLACSO).
- Blanco, H. 1994 *Las negociaciones comerciales de México con el mundo* (México: FCE).
- Bolvitnik, J., "Pauperización", en *La Jornada* (México), 16 de octubre de 1998.
- Buroway, M. 1985 *The Politics of Production* (London: Verso).
- Campbell, B. 1997 "NAFTA and the Canadian Labor Market", en *Momento Económico*, (México D.F.), N° 92, julio-agosto.
- Carrillo, J. (coord.) 1993 *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México* (México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social y El Colegio de la Frontera Norte).
- Cavazos, B., et.al. 1993 *Estudio comparativo entre las legislaciones laborales de EE.UU. y Canadá y el derecho del trabajo mexicano* (México: Trillas).
- Calva, J.L. 1991 *Probables efectos de un Tratado de Libre Comercio en el campo mexicano* (México: Fontamara).
- Commission for Labor Cooperation 1996 *Annual Report* (Dallas).
- Contreras, O. y M. A. Ramírez Sánchez 1992 "Mercado de trabajo y relaciones laborales en Cananea. La disputa en torno a la flexibilidad" en *TRABAJO*, (México D. F.), N° 8.
- Covarrubias, A. 1992 *La flexibilidad laboral en Sonora* (Hermosillo: El Colegio de Sonora).
- Covarrubias, A. y B. Lara (coords.) 1993 *Relaciones industriales y productividad en el norte de México: tendencias y problemas* (México: Fundación Ebert).
- De Buen, N. 1989 *La flexibilidad en el derecho del trabajo* (México: Fundación Ebert).
- De la Garza, E., 1990 "Reconversión industrial y cambios en el patrón de relaciones laborales en México" en Anguiano A. (comp.), *La modernización de México* (México: UAM-X).
-

De la Garza, E. 1992 “El tratado de libre comercio y sus consecuencias en la contratación colectiva”, en *El Cotidiano* (México D. F.), N° 48.

De la Garza, E. 1993[a] “Reestructuración del corporativismo en México: Siete tesis”, en *El Cotidiano* (México D. F.), N° 50.

De la Garza, E. 1993[b] “Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina”, en *Sociología del Trabajo* (Madrid), N° 19.

De la Garza, E. 1993[c] *Re estructuración productiva y respuesta sindical en México.* (México: IIEC.-UNAM).

De la Garza, E. 1995 “Cogestión, calidad total y sistema de relaciones industriales” en *Competitividad vs Democracia Industrial* (México: Fundación Ebert).

De la Garza, E. 1997[a] “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Sao Paulo, Brasil, N° 5.

De la Garza, E. 1997[b] *La formación socioeconómica neoliberal* (México: UAM)

De la Garza, E. (coord.) 1998 *Modelos de industrialización en México* (México: UAM-I)

De la Garza, E. y A. Bouzas 1998 *Contratación colectiva y flexibilidad del trabajo en México* (México: IIEC)

De la Garza, E. y J. Melgoza 1994 “Estrategias sindicales y productividad en México”, ponencia presentada en el seminario “Inequalities and New Forms of Popular Representation in Latin America” (Nueva York: Columbia University).

De la O Martínez, M.E. y C. Quintero 1992 “Sindicalismo y Contratación Colectiva en las maquiladoras fronterizas. Los casos de Tijuana y Ciudad Juárez”, en *Frontera Norte* (México: El Colegio de la Frontera Norte), N° 8, julio.

Fernández, R. (ed.) 1993 *Sectorial Labor Effect of North American Free Trade* (México: ITAM).

González, C. (coord.) 1992 *El sector agropecuario mexicano frente al Tratado de Libre Comercio* (México: Juan Pablos).

Grinspun, R. (ed.) 1993 *The Political Economy of North American Free Trade* (Nueva York: St. Martin Press).

Henk, T. 1995 *Globalization* (London: Zed Books).

Hernández Laos, E. y J. Aboites 1990 *Identificación de los factores que obstaculizan la movilidad de la mano de obra en el sector industrial mexicano* (México: STyPS).

Hernández, T. 1998 “La Organización 6 de Octubre en la Maquiladora Hang Young de Tijuana, Baja California”, ponencia presentada en el II Congreso Nacional de la AMET, Jalapa, 28 de octubre.

Holter, D. (ed.) 1993 *Beyond the Free Trade Debate: Labor's Future in California and Mexico* (Los Angeles: UCLA).

Institute for International Economics 1991 *Prospects for North American Free Trade* (Washington D.C.) mimeo.

International Handbook of Industrial Legislation 1975 (Cincinnati: South Western Pub. Co.).

Kessel, G. (comp.) 1994 *Lo Negociado del TLC* (México: McGraw Hill).

Kochan, T. y Katz, H. 1985 *Collective Bargaining and Industrial Relations* (Illinois: Irwin).

Littleheale, J.S. 1995 “National Trade Union Federations, labor standards and social clauses: the political economy of North American Integration” (University of North Carolina at Chapel Hill), mimeo.

Mejía, C. y C. Flores 1994 *Bibliografía sobre el Tratado de Libre Comercio México-EE.UU.-Canadá* (México: UNAM).

Middlebrook, K. Y C. Quintero 1998 “Las Juntas de Conciliación y Arbitraje en México: registro sindical y solución de conflictos en los noventa” en *Estudios Sociológicos*, México, D.F. Año XVI, N° 47, mayo-agosto.

Moncayo, P.P. y R. Trejo 1993 *Los sindicatos mexicanos ante el TLC* (México: SNTE).

Montiel, Y. 1991 *Organización del trabajo y relaciones laborales en VW* (México: Cuadernos de la Casa Chata).

Morales, J.C. 1998 “Cadenas Productivas y Empresas del Vestido en Ciudad Juárez, Chihuahua”, ponencia presentada en el II Congreso de la AMET, Jalapa, 28-30 de octubre de 1998.

Morris, J.T. 1997 “The Strategic Terrain for Independent Union Organizing in Mexico's Autoparts Sector”, presentado en el XX International Congress of LASA (Guadalajara), 17 de abril.

Pozas, M. de los A., 1992 *Reestructuración industrial en Monterrey* (México: Fundación Ebert).

Puga, C. 1993 *Organizaciones empresariales y Tratado de Libre Comercio* (Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: UNAM).

- Quintero, C. 1993 “Tendencias sindicales en la frontera norte de México”, en *El Cotidiano* (México D. F.), N° 56.
- Ranney, D. 1997 “NAFTA and Devalorization of Labor Power: a U.S. Perspective”, en *Momento Económico*, México, D.F. N° 92, julio-agosto.
- Red Mexicana de Acción Frente al Libre Comercio 1997 *Espejismos y realidades: el TLC tres años después* (México: RMAFLC).
- Robinson, I., 1995 “The NAFTA Labor Accord in Canada: Experience, Prospects, and Alternatives”, en *Connecticut Journal of International Law*, N° 2.
- Rodríguez, E., 1992 “Crisis, reestructuración y flexibilidad” en *Estudios Sociales Revista de investigación del noroeste*, Volumen III, N° 6, julio-diciembre.
- Rueda, I., et.al 1993 *Tras las huellas de la privatización, El caso de Altos Hornos de México* (México: Siglo XXI).
- Ruiz Durán, C. 1998 *Empleo, productividad y salarios dentro del TLC: el caso de México, un análisis multisectorial* 26-27 (Dallas) de febrero. Ponencia presentada en el Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte.
- Samaniego, N. 1997 *Cambio tecnológico, competencia comercial y transformación en el entorno de la empresa en México* (Dallas) 26-27 de febrero. Ponencia presentada en Seminario sobre Ingresos y Productividad en América del Norte.
- Sexto Informe de Gobierno de Ernesto Zedillo 2000.
- Secretaría de Trabajo y Previsión Social 2001 *Estadísticas Laborales* (México: STyPS)
- Smith, R. 1997 “An Early Assessment of the NAFTA Labor Side Accord”, presentado en Meeting of IRRA, New Orleans, 4-7 de enero.
- Steinberg, J. Y E. Vicario 1997 “A Discussion Paper based on the report: North America Labor Markets”, en *Momento Económico*, México, D.F. N° 91, mayo-junio.
- Tolliday, S. 1992 *Between Fordism and Flexibility* (London: Berg. UAM-X).
- Vega, G. (coord.) 1991 *México ante el Libre Comercio con América del Norte* (México: El Colegio de México).
- Wood, S. 1991 “Japoneization and/or Toyotaism”, en *Work Employment and Society* 5, 4.
- Wood, S. 1993 “The Japonization of Fordism”, en *Economic and Industrial Relations*, Estocolmo, Suecia, N° 14.